

144677

CELİL ÖZTÜRK - 32
ÇALIŞMA EKONOMİSİ
VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE İŞVEREN SENDİKALARININ
BASKI GRUBU OLARAK FAALİYETLERİ
(YÜKSEK LİSANS)

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ~~BİLİMLER~~ ENSTİTÜSÜ

İSTANBUL-1984

İ Ç İ N D E K İ L E R

Giriş	Sayfa No:
BİRİNCİ BÖLÜM	1-37
İşveren Sendikacılığı, Tarihi Gelişimi, Baskı Grubları ve Baskı Grubları Arasında İşveren Sendikalarının Yeri	
I- İşveren Sendikacılığı.....	4-11
II- Türkiye'de İşveren Sendikalarının Tarihi Gelişimi.....	11.25
III- Baskı Grubları ve Baskı Grubları Arasında İşveren Sendikalarının yeri.....	25.37
İKİNCİ BÖLÜM	38.75
Türkiye'de İşveren Sendikacılığının Yapısı ve Belli Başlı Görüşleri.....	38-
I- İşveren Sendikalarının Organizasyon yapısı...	38-42
II- İşveren Sendikalarının Başlıca Görüşleri.....	42-55
1- Yönetime katılma hakkındaki görüşleri.....	42.48
2- Ücret politikaları konusundaki görüşleri...	48.55
3- İşçi Sendikaları hakkındaki görüşleri.....	55.59
4- Kamu ve Özel Kesimin Birlikte örgütlenmesi hakkındaki görüşleri.....	59-64
5- Kıdem Tazminatı hakkındaki görüşleri.....	64.70
6- Sosyal Güvenlik hakkındaki görüşleri.....	70.75
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
Türkiye'de İşveren Sendikalarının Baskı Grubu olarak Faaliyetleri.....	76
I- Türkiye'de işveren sendikalarının Çalışma Hayatına İlişkin Baskı Grubu Olarak Faaliyetleri	76-
1. Toplu Pazarlık ile ilgili Faaliyetleri	76-79
2. Toplu İş Mücadeleleri ile ilgili Faaliyetleri.....	80-85
3. Barışçı Çözüm Yolları ile ilgili Faaliyetleri.....	85-87
II- Türkiye'de İşveren Sendikalarının Yeni Yasal Düzenlemelerle İlgili Baskı Grubu olarak Faaliyetleri.....	88-108

1-	Anayasaların Hazırlığı sırasında.....	88-95
2-	Bireysel İş Hukuku ile ilgili Yasaların hazırlığı Sırasında.....	95-102
3-	Toplu İş Hukuku ile ilgili Yasaların Hazırlığı sırasında.....	102-106
4-	Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili Yasaların hazırlığı sırasında.....	107-109
III-	Türkiye'de işveren Sendikalarının Temsil Faaliyeti ile ilgili Baskı Grubu Olarak Faaliyetleri.....	109-114
IV-	Türkiye'de İşveren Sendikalarının Baskı Grubu Olarak Basın ve TRT ile İlişkileri....	114.120
V-	Türkiye'de İşveren Sendikalarının Baskı Grubu Olarak Hükümet,Siyasi Partiler ve Parlamento ile ilişkileri.....	120.125
	SONUÇ.....	126-127
	Yararlanılan Kaynaklar.....	128-133

G İ R İ Ő

Sendikalar, gerek işçiler yani çalışan sınıf, gerekse işverenler yani çalıştıran sınıf ile alakalı olsun, üyesinin genel iş Şartları üzerinde etkili olmaya çalışan teŐekküllerdir. (1)

Sanayi devrimi işçi ücretlerini sefalet ücreti denen seviye'ye indirmiŐtir. İŞçiler uzun süre sermaye karşısında zayıf kalmış, neticede birleŐerek sendikacılık hareketini yaratmıŐlardır. İŞçi sendikaları karşısında işverenler de aynı nitelikte dernekler kurmak zorunluluğunu duymuŐlar ve işçi sendikalarının kurulmasından sonra birleşmenin yarar ve önemini görerek sendikalaşma yoluna gitmişlerdir. İŞveren sendikalarının en önemli fonksiyonu işverenlerin çıkarlarını, işçi sendikalarına karşı savunmaktır. Bu amaca yönelik olarak kurulmuşlardır. (2)

Sendikacılığımızın uzun bir geçmiŐi yoktur. Ekonomik, sosyal ve siyasal koŐullar elverişli olmadığı için Osmanlı İmparatorluğu içinde önemli sayılabilecek bir sendikacılık hareketi doğup oluŐmamıŐtır. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu derneklerin kurulmasını geniş ölçüde idari makamların kontrolüne tabi tutmakta ve konumuz bakımından önemli bir hüküm getirmekteydi. Nitekim kanunun 9 ncu maddesi "içtimai sınıf esasına göre dernek kurulamayacağı"

(1) Orhan Tuna, Sendikacılık ve Siyaset, Sosyal Siyaset Konferansları Cilt XII. S.107

(2) Nuri Çelik, İŞ Hukuku II, Kollektif İŞ Hukuku 1 Sendikalar, 2. Bası, S.73

nl hükme bağlamıştır. (3) Bu yasaklama, İkinci Dünya Savaşı boyunca sürdü. İkinci dünya savaşından sonra, savaşı kazanan devletlerin biraraya gelip Türkiye'nin de katıldığı Birleşmiş Milletler Teşkilatını kurmaları ve demokratik ilkelere uygun anlaşmalar imzalamaları üzerine rejimizin demokratik esaslara oturtulması gereği duyulmuştur. Bu düşünce ile 1946 yılında, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu değiştirilerek cemiyetlerin kurulmasında serbestlik esası kabul edilmiş ve "Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz" hükmündeki (m.9/h) "sınıf" deyimini kaldırılarak sendikaların kurulması için gerekli ortam hazırlanmıştır. 1947 yılında 5018 sayılı işçi ve işveren sendikaları ve Sendika birlikleri hakkında kanun çıkartılmıştır. (4)

Ülkemizde işverenlerin sendikalaşmaları işçilerinden sonra başlamış, gerçek anlamda işveren sendikaları ancak 1961 Anayasasının çıkarılmasından sonra kurulabilmişlerdir. 1961 Anayasası, işçilere sadece sendika özgürlüğünü vermekle kalmamış, aynı zamanda işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır. 1961 Anayasasının esaslarına uygun olarak hazırlanan 274 sayılı Sendikalar kanunu ile bunun tamamlayıcısı olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 1963 yılında yürürlüğe girmesiyle işçi sendikaları hızla gelişmiş, bu gelişmeye pa-

(3) Gülten Kutal, Türkiye'de işçi sendikacılığı 1960-1968, İstanbul Üniversitesi Yayın no: 2314, İktisat Fakültesi Yayın no: 393, Güray Matbaacılık, İstanbul 1977 S.9.

(4) Nuri Çelik, op. cit. S.58.

ralel olarak işveren sendikaları da hızla gelişmiştir. 1980 lerde Türkiye'de çalışan işçilerin büyük kısmını çalıştıran işveren sendikaları bir baskı grubu olarak etkili kuruluşlar haline gelmişlerdir.

Bu Araştırmanın amacı, işveren sendikaları hakkında bilgi vermek ve Türkiye'de işveren sendikalarının baskı grubu olarak faaliyetlerini incelemektir. Üç bölümden oluşan tezimin birinci bölümünde işveren sendikacılığı, Türkiye'de işveren sendikalarının tarihi gelişimi, Baskı grupları ve Baskı grupları arasında işveren sendikalarının yeri, ikinci bölümünde Türkiye'de işveren sendikalarının yapısı, yönetime katılma, ücret politikaları, işçi sendikaları, kamu ve özel kesimin birlikte örgütlenmesi, kıdem tazminatı ve sosyal güvenlik hakkındaki görüşlerini, üçüncü bölümde ise Türkiye'de işveren sendikalarının çalışma hayatı, yeni yasal düzenlemeler, temsil faaliyeti, basın ve TRT, hükümet, siyasi partiler ve parlamento ile ilişkilerine ilişkin baskı grubu olarak faaliyetleri incelenmektedir.

BİR İNCİ BÖLÜM

İŞVEREN SENDİKACILIĞI, TARİHİ GELİŞİMİ, BASKI GRUPLARI VE BASKI GRUPLARI ARASINDA İŞVEREN SENDİKALARININ YERİ

I- İŞVEREN SENDİKACILIĞI

İşveren sendikaları, kollektivist ekonomiler dışında, çağdaş endüstri toplumlarına özgü ve hür demokratik parlamenter rejimlerin vazgeçilmez kuruluşlarından biridir. Siyasi bakımdan hür parlamenter rejimi seçmiş ülkelerde çalışma barışı sosyal barışın vazgeçilmez bir unsurudur. Çalışma barışının sağlanması güç dengesine sahip işveren ve işçi kuruluşları ile sağlanabilir.

İşveren kuruluşları işverenlerin ve işletmelerin sosyal siyasetle ilgili problemlerinin çözülmesinde ortak hareket etmek üyelerini işçi sendikaları karşısında, dayanışma esasına göre, sözleşme ve pazarlık tarafı olarak bir araya getirmek maksadıyla doğmuş, bundan dolayı da menfaat temsilciliği görevini üstlenmiş olan savunmaya yönelik yapıya sahip kuruluşlardır. (1) ve işçi sendikaları gibi ilk defa sanayi devriminin doğuşuna sahne olan İngilterede görülmüştür.

İşveren Sendikalarının çeşitli tanımları yapılmıştır. Clarence E. Bonnet'e göre, "işveren sendikası, işverenler tarafından meydana getirilen yada yürütülüp denetlenen ve çalışma konularında işverenlerin çıkarlarını des-

(1) Orhan Tuna, İşveren Kuruluşları, MESS İşveren Gazetesi, yıl: 21 sayı: 458 15 Nisan 1984 S.2.

teklemeye çalışan bir gruptur." (2)

I. Henry Richardson ise işveren sendikalarını şu şekilde tanımlamaktadır: "işveren sendikaları, işçi sendikalarının kendilerince yerine getirilmez addedilen ve istenmeyen taleplerinden korunmak, üretim hacmini düzenleyerek, pazarları paylaşarak ve satış fiyatlarını belirleyerek aralarında adil olmayan rekabetin önüne geçmek, ticareti hukuki ve karşılıklı çıkarlara dayanan başka değişik hizmetleri beraberce organize etmek, hükümete ekonomik, malî, çalışma ve sosyal politika konularında işverenin görüşlerini iletmek, kamu kuruluşlarına temsilci seçmek ve kamu oyunu etkilemek için işverenlerce kurulmuş örgütlerdir."

William H.Smith'e göre "işveren sendikası, uzmanlaşmış bir kuruluş biçimi olup en önemli ilgi alanı Endüstriyel ilişkilerdir, Yani adı geçen sendika öncelikle işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen sorunlarla ilgilidir".(3)

Yukarıdaki tanımlardan çıkaracağımız özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz:

İşveren Sendikaları:

a) İşverenler tarafından kurulup yürütülürler: İşverenler belirli bir sözleşme dolayısıyla bir ücret karşılığı işçileri çalıştıran kimselerdir. İşveren sendikaları, sendikalar kanunu anlamında işveren niteliğine sahip kişiler tarafından oluşturulurlar.

(2) Pars Esin, Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, yayınları no: 373, Ankara 1974 s.28.

(3) Pars Esin, ibid. s.42.

b) Üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için faaliyet gösterirler: Dünyanın her yerinde işçilerin muntazam teşekküller halinde birleşip kendi isteklerini müşterek dert ve davalar şeklinde ileri sürmeleri işverenleri de kendi aralarında birleşmeye zorlamıştır. İşçilerden gelen isteklerin yerine getirilmesi işverenin gücünü aşabilir. Bu istekleri yerine getirmekle işveren işinin bozulacağını, artık işleyemez hale geleceğini hesaplayabilir. İhtilaf günlerinde karşısında işçi sendikasının idarecileri, hukuk müşavirleri, her konuda yetkili uzmanları vardır. Bu durum karşısında işveren yapayalnızdır, haklarını tek başına savunamaz, savunacak olsa bile bu iş ona çok büyük masraflara mal olur. Aynı zamanda herhangi bir işverenin durumu icabı kendi işyerinde yapabildiği bir fedakarlık diğerleri için imkansız olabilir. Yalnız ücret konusunda değil, çalışma konusunda ve diğer sosyal şartlarda da mümkündür. İşveren sendikaları, işverenleri örgütlenmiş işgücünün taleplerinden korumak ve ortak çıkarların hükümet, bürokrasi ve diğer kuruluşlar nezdinde temsil edilmesi ve kullanması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Amaç menfaatlerin korunması ve geliştirilmesidir. Bunu gerçekleştirmek için hükümet ve kamuoyunu etkileyici faaliyetlerde bulunmaktadır.

c) Endüstriyel ilişkiler en önemli ilgi alanıdır: Bu alanda başlıca işlevi toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesidir. İşveren sendikasının bu durumda sözleşmeleri sonuçlandırmak ve imzalamak yetkisi bulunabilir. Hem toplu sözleşmeler sürecinde hem de işletme, işçi ve işçi sendikaları ilişkilerinde işvereni aydınlatmak, araştırmalar yapmak ve işverene bilgi vermek, işvereni daha iyi

bir personel politikası hakkında aydınlatıp ikna edebileceği gibi, sosyal mevzuat alanında kabul edilen yeni kanunlar hakkında işverene bilgi verebilir ve kanunun gereklerinin yerine getirilmesinde işverene yardım edebilir. İşveren sendikaları, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları konusunda işverene yardımcı olmaktadırlar. Menfaat uyuşmazlıkları grev ve lokavt ile sonuçlanma olasılığına sahip olduğundan bunun zararlarından işverenleri koruyucu faaliyetlerde bulunmaktadırlar. (4)

d) Endüstriyel ilişkiler alanı dışındaki işlevleri işveren sendikalarının etkinliğini arttıırırlar: İşveren çıkarlarını yasama yürütme ve yargı organları önünde temsil etmek ve kollamak durumundadırlar. Ayrıca, siyasal partileri ve kamuoyunu etkilemek de çıkarların korunmasında işveren sendikalarına fazladan bir etkinlik sağlamaktadır.

Bütün bu açıklamalardan sonra işveren sendikalarının şöyle bir tanımını yapmak mümkündür,

İşveren sendikaları, işverenler tarafından kurulup yürütülen, en önemli ilgi alanı Endüstriyel ilişkiler olan ve üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek maksadıyla faaliyette bulunan, işçi sendikalarının sahip olduğu mücadele araçları, taktik ve stratejilere sahip olan örgütlerdir.

Gayesi üyelerinin ortak menfaatlerini herşeyden önce emek piyasalarında korumak olan işveren sendikaları, ayrı-

(4) Pars Esin, ibid. s.45.

ca sosyal mevzuatın hazırlanması, sosyal siyasetle ilgili üst düzeydeki komisyonlara katılma, grev hareketlerine karşı grevlerden korunma sandıkları kurma, işletme üstü sosyal tesislere, yetiştirme müesseselerine iştirak etme, iş mahkemelerinde üyelerinin menfaatlerini savunma, iş uyuşmazlıklarının çözümünde işçi sendikalarıyla işbirliği yapma gibi önemli fonksiyonlar da yüklenmektedirler. (5)

Yukarıda tanımlarını yaptığımız işveren sendikaları çalışan ve çalıştıranları aynı örgütte biraraya getiren loncalardan yalnızca işverenleri yapısında barındırması bakımından, (6) Ticaret ve Sanayi Odalarından da iş ve sanayi hayatının belli bölümlerini korumak, bu alanlarda ilerlemeler kaydetmek amacına yönelmiş çeşitli meslek kuruluşlarından en azından, geniş bir çıkar manzumesinin değişik bölümlerini temsil ettiklerinden farklıdırlar.(7) İşveren sendikaları mahiyetleri itibariyle mukabil kuruluşlardır, bütün dünyada olduğu gibi memleketimizde de işçi sendikalarının kurulmalarından sonra meydana çıkmışlardır. Bu da başlangıçta işçi sendikalarına göre geri kalmış olmaları sonucunu doğurmuştur.

İşveren sendikaları, gerek belirli sanayi veya işkolunda, gerek genel nitelikte olmak üzere mahalli teşekküller olarak doğmuşlardır. Günümüzde her iki tip de

(5) Orhan Tuna, Loc.cit. s.2

(6) Pars Esin, op. cit.s.40

(7) Pars Esin, ibid. s. 41

mevcuttur. Ancak bu durum aralarında sıkı bir kaynaşmaya da engel olamamıştır. İşverenlere özgü mesleki teşekküller aralarında birleşmek suretiyle işveren sendikaları konfederasyonlarını meydana getirmektedirler. Bugün hemen bütün ülkelerde milli seviyede işveren sendikaları konfederasyonları olduğu gibi, işçi sendikalarına paralel olarak bunların da milletlerarası düzeydeki kuruluşları vardır.(8)

İşveren sendikalarının çalışma konularında en önemli işlevi Toplu İş Sözleşmesi akdetmektir. Toplu iş sözleşmesi, toplu iş görüşmelerinin başlamasından imzalanmasına kadar toplu iş mücadeleleri ve barışçı çözüm yollarını içeren geniş kapsamlı bir faaliyettir. Toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendikanın toplu görüşmelerde etkili olabilmesi ve işçi sendikalarından gelen talepleri iyi değerlendirebilmesi için toplu görüşmelerde yararlı olabilecek konularla ilgili araştırmalar yapmaları işveren sendikasının etkili olmasını sağlar. Fakat bu incelemeleri yapmak için araştırma yapacak servislerinin bulunması gerekmektedir. Toplu görüşmelerin yürütülmesinde toplu iş uyumsuzluklarında ilgili yerlere temsilci gönderip görüş bildiren işveren sendikaları lokavta karar verir, idare eder ve lokavtı kaldırabilir. Toplu iş mücadelesinin başarılı olabilmesi için grev ve lokavt fonu kurar, grev ve lokavt halinde etkili olmak işveren sendikalarının görevleri arasındadır.

(8) Orhan Tuna-Nevzat Yalçıntaş, Sosyal Siyaset, Der Yayınları, İstanbul 1981 s.224

İşveren sendikalarının önemli faaliyetlerinden biri hukuki mütalalarda bulunmak, davalara girmektir. Hukuki mütalalar yürürlükteki mevzuat ve toplu sözleşme uygulamaları hakkında üyelere yazılı ve sözlü mütalaa vermek, bazı istişari toplantılar yaparak konular üzerinde ayrıntılı görüşler açıklamak şeklinde olmaktadır. Davalara girmek topluluğun tümünü ilgilendiren yahut toplu iş sözleşmelerinden doğan bazı durumlarda söz konusu olmaktadır.

(9)

İşveren sendikaları ilk planda üyelerinin sadece toplu görüşmelerini yapan ve sendikalarla hukuki ihtilafları halletmeye çalışan bir biçimde çalışmalara girişmişlerdir. İlk kadroları bir Avukat ve bir daktilo şeklinde olan bugün uzman ve sekreterler istihdam eden kuruluşlar haline gelen (10) işveren sendikaları, yukarıda saydığımız faaliyetlerine ilaveten Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri sahasında araştırmalar yaptırır, üyelerinin ve üyeleri mensuplarının mesleki eğitimini sağlamak için faaliyetlere girişir, konferanslar ve seminerler düzenleyebilirler.

(11) Yine bu amaca yönelik olarak süreli veya süreksiz gazete, dergi, kitap çıkarma gibi yayın faaliyetlerinde bulunurlar.

Çalışma ilişkileri ile ilgili mevzuatın hazırlanması ve uygulanması, mevzuatın değiştirilmesi, işveren sendikalarının en fazla ağırlık verdikleri faaliyet gös-

(9) MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1983 s.24

(10) Faik Bilgi, İşveren Sendikacılığında Reorganizasyon zorunluluğu, işveren dergisi, cilt: VII sayı: 5 s.26.

(11) Pars Esin, loc. cit. s.45.

terdikleri sahadır. Bu faaliyet Anayasanın ilgili maddeleri, iş yasaları, sendikalar yasası ile Toplu iş sözleşmesi Grev ve lokavt kanunu ve sosyal güvenlik ile ilgili yasaların hazırlanması ve tadillerinde görüş bildirme şeklinde olur. İşveren sendikalarının görüşü en üst konfederasyon seviyesinde oluşur. Üst işveren teşekkülünün görüşünün oluşması için prosedür ilgili yasa veya tadil tasarılarının işveren sendikalarına gönderilmesi ile başlar. İşveren sendikalarınca hazırlatılan mukabil tasarı işveren sendikasında yapılan görüşmelerden sonra sendikanın görüşü olarak işveren sendikası üst kuruluşuna gönderilir. Burada diğer sendikalardan da gelen mütalaalar görüşülerek yapılan değişikliklerden sonra oluşur ve konfederasyonun görüşü olarak bildirilir.

İşverenlerce oluşturulan ve yukarıda işlevlerini saydığımız işveren sendikaları, işçilerin teşkilatlanmasından belirli bir süre gecikme ile kurulmuşlardır ve işçiler kadar teşkilatlanmaları faydalı ve gereklidir. İşyerinde çalışma barışı işçi sendikaları karşısında güç dengesine sahip işveren sendikalarının kurulmasıyla sağlanacaktır.

II- TÜRKİYE'DE İŞVEREN SENDİKACILIĞININ TARİHİ GELİŞİMİ

Türkiye'de işveren sendikalarının doğmasına yol açan kanunların 1938 tarihli cemiyetler kanununun bazı maddelerini değiştiren 1946 tarihli Cemiyetler kanunu ile

1947 yılında yürürlüğe konan 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" olduğunu söyleyebiliriz. 1961 yılına kadar Türkiye, işçilerin teşkilatlanmaya en az rağbet gösterdikleri işverenlerin ise, ölü doğmuş bir kaç işveren sendikası müstesna hiç organize olmadıkları bir memleket sıfatını muhafaza etmiş (12) ve dünya kamuoyuna o şekilde intikal etmiştir.

1947 tarihli 5018 sayılı Sendikalar kanunu, işçi ve işverenlere önceden izin almaksızın, serbestçe sendika ve sendika üst kuruluşları kurma hakkını tanıyordu. 1947 yılından 1961 Anayasasının kabul edilmesine kadar geçen devrede sınırlı ve belirli bazı işkollarında kurulan işveren sendikalarının birkaçı işçilerin karşısında aynı isimde bir işveren sendikası kurma özentisinden, çoğu da zamanın ithal güçlükleri karşısında, üyelerine bazı ithal malı yardımcı ve hammadde veya malzeme yahut yedek parça tahsis ve tevzi maksadıyla meydana getirilmiştir. Bu ilk işveren sendikalarının faaliyeti yalnız işverenler arasında ekonomik menfaatler sahasına inhisar etmiştir. İşçi-İşveren münasebetlerine yönelik faaliyetleri ise yok denecek kadar azdır. Bu sendikalar kuruluş gayelerini tahakkuk ettirmeye de fırsat ve imkan bulamamışlardır. Çünkü, işverenlerin ekonomik meselelerini halletmek üzere kanunla kurulmuş ve sanayici ile tacirlerin girmeleri zorunlu teşekkülleri-Ticaret Odaları, Sanayi Odaları- mevcuttur (13).

(12) Orhan Tuna, Türkiye'de Sendikacılık ve Sendikalarımız, Sosyal Siyaset Konferansları, XX.kitap, Ayrı bası s.257.

(13) İlhan Lök, Türkiye'de İşveren Teşekkülleri, Sosyal Siyaset konferansları, cilt: XVII, s.238

Türkiye'de işverenlerin teşkilatlanması ilk olarak 1949 yılında başlamış, ilk işveren sendikası 1949 yılında "Türkiye Tekstil Sanayii İşveren Sendikası" adı altında İstanbul'da kurulmuştur. İlk işveren sendikasından on yıl sonra yine İstanbul'da 1959 yılında "Türkiye Madeni Eşya İşverenleri Sendikası" adı altında ikinci bir işveren sendikası kurulmuştur. Bu her iki işveren sendikası da 1947 tarihli "işçi-işveren sendikaları ve sendika Birlikleri Hakkında Kanun" hükümlerine göre meydana getirilmiş olmakla birlikte, 1936 tarihli iş kanununda varolan grev ve lokavt yasakları ve bu yasakların 1947 tarihli kanunla kaldırılmamış bulunması dolayısıyla her iki sendikanın faaliyetleri çok sınırlı kalmıştır. Türkiye'de toplu münasebetler düzeni bakımından 1961 Anayasası sonrası dönemine kadar hiçbir faaliyet kaydedilmemiş, bir tek toplu sözleşme dahi yapılmamış, sadece işçi ve işveren sendikaları İl Hakem kurullarına intikal eden "toplulukla iş uyuşmazlıkları" bakımından taraflara kanunun belirtildiği çerçevede dahilinde yardımcı olmakla yetinmişlerdir. (14) 1960 ihtilalini ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla bir bütün olarak, özellikle Endüstri ilişkileri sisteminin çağdaş gelişmelerine başlangıç olduğunu söyleyebiliriz. Gerçekten 1961 Anayasası, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasını plânlı gelişmeye bağlarken ayrıca çalışma, çocuk, genç ve kadınların korunması, dinlenme, adil ücret, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkı, sosyal güvenlik ve konut gibi çalışma ve sosyal hayat ile ilgili temel hakları da Anayasa

(14) MESS Gazetesi, Op.cit s.7.

güvencesi altına almıştır. (15) 1961 Anayasasının getirdiği ve işveren işçi ilişkilerine yeni biçim kazandıran bu hükümler, özellikle sendikaların kurulmasına ve toplu iş sözleşmelerinin yapılmasına imkan tanımış hatta 1963 yılında yürürlüğe giren 274 Sayılı Sendikalar kanunu ve 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunları henüz çıkmadan kamuoyunun tartıştığı konular haline gelmiştir. (16) 274 sayılı sendikalar kanunu, 5018 sayılı 1947 tarihli sendikalar kanunundan farklı olarak Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu ile birlikte çıkarılmak suretiyle Demokratik Endüstriyel ilişkiler sisteminin işleyebilmesinin temel koşulları hazırlanmıştır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi memleketimizde de işveren sendikacılığı nisbi bir gelişme ile işçi sendikacılığını takip etmiştir. 5018 sayılı sendikalar kanununun yürürlüğe girdiği 20.2.1947 tarihinden sonra, önce işçi sendikaları kurulmuş, mahalli Birliklerini, meslekî federasyonlarını ve nihayet 1952 yılında da millî konfederasyonlarını gerçekleştirmişlerdir. Memleketimizde işçilerin en üst kademede teşkilatlanmalarından yaklaşık olarak on sene sonra işverenler bir konfederasyonun çatısı altında toplanmaya başlamışlardır. İşçilerin gelişen teşkilatlanma hareketleri karşısında işverenleri teşkilatlanmaya teşvik ve tahrik edecek sebepler henüz mevcut olmadığından işveren teşekküllerinin gerçek manasıyla kurulup gelişme-

(15) Nusret Ekin, Endüstri ilişkileri, İstanbul Üniversitesi yayın no: 2549, İktisat Fakültesi yayın no: 434, İstanbul 1979 s.241

(16) Kubilay Atasayar, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 20 yaşında, İşveren Dergisi, Cilt: XXI sayı:3 Aralık 1983 s.3.

leri 1961 Anayasasına kadar mümkün olamamıştır. İşveren sendikacılığının ortaya çıkışı, bu konudaki mevzuat değişikliğine ve ekonomideki gelişme seyrine paralellik göstermiştir.

Türkiye'de bu devrede işveren sendikalarının geç kurulmalarının ve gelişmemelerinin nedenleri incelendiği taktirde çok çeşitli faktörün bunda etkili olduğu görülmektedir:

- İşverenler, koalisyon yasaklarının bulunduğu dönemlerde dahi sayılarının mahdut olması sebebiyle aralarında görüşme ve haberleşme imkanını her zaman bulabilmişlerdir. Bu durum, zaman zaman biraraya gelmelerini temin ettiğinden devamlı kuruluşlara gitmeyi geciktirmiştir.

- İş hayatı hükümetlerle münasebetle, mevzuata ve diğer meselelere ait bir çok hususlar işadamlarının kendi aralarında devamlı bir temas kurmasını gerektirir. (17) Bu sebepten sendikacılık hareketlerine kanuni bir mahiyet verilmediği devirlerde dahi işveren koalisyonları her ne kadar hukuken ve kanunen mevcut olmasalar bile fiilen mevcut olagelmışlerdir.

- İşadamlarının sınıf, ticarî ve ekonomik problemlerini halletmek için çeşitli meslek kuruluşları meydana getirmek imkanlarına sahip olmaları ve bu gibi kuruluşların iş adamlarına desteği işveren sendikalarının desteğinden daha etkili olduğu için sendikal kuruluşlara iltifat daha az olmuştur. (18)

(17) Rafet İbrahimoglu, İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XXV. S. 115.

(18) Rafet İbrahimoglu, ibid. s.116.

- 1961 Anayasasından önce toplu iş uyuşmazlıklarının zorunlu hakem yolu ile çözümünde, işçi sendikasına üyelerini temsil edebilme hakkı tanınmıştır. Buna karşılık işveren sendikasının üyesi adına iş uyuşmazlığı çıkarmak yada bunun çözümünde üyesini temsil etmek hakkı yoktur. Bu durum işveren sendikalarının kurulmasını ve güçlenmesini engelliyordu. (19) Sendikalı olan işçi karşısında işveren bir sendikaya ihtiyaç duymuyordu. Çünkü işçi sendikalıydı icabında sendikasına, git benim işyerimin işvereniyle bizlerin adına bir iş ihtilafı çıkart diyebiliyordu. İşçi sendikası, üyelerini temsilen iş şartlarının değiştirilmesini işverenden isteyebiliyor, işveren rıza göstermediği takdirde sendikanın talebi mecburi tahkim müessesesiince inceleniyordu. Mecburi tahkim müessesesi ve üst merci önünde de işçi sendikası, üyelerini temsil edebiliyordu. Halbuki 3008 sayılı iş kanunu ve bu kanuna istinaden çıkarılan tahkim tüzüğü işveren sendikasına, üye işvereni temsilen iş ihtilafı çıkartmak ve çıkan bir iş ihtilafında resmi merciler veya tahkim müessesesi önünde işvereni temsil etmek yetkisini vermiyordu. İşçi sendikalarının işvereni toplu müzakereye zorlayamaması, grev aracından mahrum bulunması ve tahkim müessesesi önünde üyesini temsil etmek imkanına sahip olmayan bir işveren sendikası kurma (20) ihtiyacı duyulmamıştır.

- 5018 sayılı yasa sendikaların gelir kaynaklarını ayrıca saptamadığından ve 1947-63 döneminde ülkemizde yü-

(19) Nuri Çelik, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku I, Sendikalar, 2.Bası, s.368.

(20) İlhan Lök, op.cit.s.239-240.

rürlükte bulunan sendikalar yasasının üyelik ödentilerinin üst sınırını 3512 sayılı cemiyetler kanunundaki hükümlerle belirlemiş olduğundan işçi sendikaları Mali sıkıntılar içine düşmüşler, işverenler ise kısmen bu nedenle örgütlenme yönüne gidememişlerdir. Sendikaların üyelerinden alacağı aidatların yıllık 120.- TL ile sınırlandırılması, bu düzeyde kalan aidata eklenen bir kısım görevlerin yerine getirilmesi sonucu sağlanacak az miktardaki gelirlerle sendikaların mali yönden güçlendirilmesi ve sendikalaşmanın ileri bir düzeye ulaşması düşünülemez. Nitekim, gelişmemesinde bu etkili olmuştur. Mevzuatın aidatları tahdit etmesine ilaveten bağışlar da sınırlı olmuş sadece İstanbul Sanayi Odasından gelmiştir. 120.- TL lik aidatı veremiyenler olduğu gibi işlerinin bozulduğunu ileri sürüp 120.- TL .lık aidatı veremiyorum diyerek istifa edenler olmuştur. (21) Görüldüğü gibi bilinçli hareket yok. 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı yasanın üyelik aidatının tesbitini sendika genel kurullarının yetkisine devretmesinden sonra hem işçi sendikalarının kısa süre içinde maddi bakımdan güçlendiklerini hem de işveren sendikacılığının ülkemizde kendini gösterdiği göze çarpmaktadır.(22)

- İşverenlerin sendikalarının defansiv yani savunmacı sendika niteliğinde olması doğal olarak gecikmeye sebep olmuştur. İşçilerin sendika kurmaları, işverenleri de sendika kurmaya sevk etmiştir.

(21) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1962-63 Çalışma Dönemi Bütçe Tasarısı müzakereleri, İşveren Dergisi, Cilt: I, Sayı: 4 s.19

(22) Metin Kutal, Sendika üyelik ödentisinin işçinin ücretinden kesilmesi "check off", Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XXVIII s.16.

- İşverenlerin üye olduğu Odalar ve Borsalar gibi kanuni teşekküllerin de bu gecikmede etkisi olmuştur. Odalardaki meslek komiteleri sendikaların birçok fonksiyonlarını ifa etmektedirler. Bunlar bir sendika idare heyetinin tabi olduğu kontrol ve murakabeden yoksundur. (23)

- İşçi sendikalarının işverenleri zorlayacak güçlerinin olmaması 1961 Anayasasının grev hakkını tanıyarak işçi sendikalarını güçlendirici ortamı yaratıncaya kadar geçen devrede işverenlerin bir sendika içinde birleşmek gereğini duymamaları sonucunu doğurmuştur. (24) Dünyanın hiç bir yerinde grev ve lokavt hakkı olmadıkça, yani koalisyon yasakları devam ettikçe sendikalar gelişmek imkânını bulamamaktadırlar.

- Türkiye'de sanayi işverenlerinin menşei ve sanayileşme gibi, modern işveren sınıfının da henüz teşekkül halinde bulunması sebebiyle bütün az gelişmiş ülkelerde olduğu gibi memleketimizde de işveren sınıfı ananeden mahrumdur. Yüksek kâr teminine yönelmiş bulunan ve dünya görüşü itibariyle ferdiyetçi bir zihniyeti temsil eden işverenlerimiz genellikle sosyal espriden mahrum bulunduğu (25) gibi sendikalaşmanın omuzlarına yüklediği sosyal ve politik sorumluluğu hissetmemişlerdir.

(23) Osman Kermen, Türkiye'de işveren sendikalarının gelişmemesi sebepleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Tedbirler, Sosyal Siyaset Konferansları Cilt: XIII s.139

(24) Nuri Çelik, op. cit. s.74.

(25) Gülten Kutal, Türkiye'de İşçi Sendikacılığı 1960-1968 İstanbul Üniversitesi yayın no: 2314 İktisat Fakültesi yayın no: 393, Güryay Matbaacılık, İstanbul 1977, s. 95.

Türkiye'de işveren sendikalarının gelişimi incelendiğinde yukarıda saydığımız işveren sendikalarının kurulmasını ve gelişmesini engelleyen nedenlerin ortadan kalkmasına paralel olarak gelişmesinin hızlandığını üye sayılarının artışına bağlı olarak etkinliklerinin de arttığını görüyoruz.

1960 Devrimi işveren sendikalarının kurulmasında ve gelişmesinde dönüm noktasını teşkil eder. Bu devrim sonucu getirilen Anayasa, düzenlediği demokratik hak ve hürriyetler ile Türk Sendikacılığına, Türk Çalışma Hayatına, Türk işveren ve işçi ilişkilerine yepyeni bir istikamet vermiştir. Memleketimiz için yeni olan bu hak ve hürriyetler işçilerde olduğu gibi işverenlerde de teşkilatlanma ihtiyacına büyük hız vermiştir. (26) Anayasa işverenleri de sosyal haklardan mahrum etmemiş serbestçe teşkilatlanma hakkını tanımıştır.

Çalışma hayatına ve işveren-işçi ilişkilerine yeni Anayasanın getirdiği durum değişikti. Artık tek işverenin karşısında toplu müzakereye zorlaması, grev yapması gibi toplu iş mücadelesi aracına sahip olmuş ve etkinlik kazanmış bir işçi teşkilatı çıkıyordu. Böyle etkili araçlara sahip işçi sendikasının karşısına tek başına çıkması neticesinde zayıf duruma düşen işverenin de teşkilatlanarak çalışma hayatında kuvvetler arasında denge temin etmesi gerekiyordu. Memleketin geçirdiği bu politik ve ekonomik aşamayı yakından izleyen İstanbul'un bir grup işvereni işçi teşekkülleri karşısında denge kuracak işveren kuruluşları

(26) Rafet İbrahimoglu, op.cit.s.117.

kurmak (27) yolunda ilk adımı geniş bir sanayi alanının bulunduğu İstanbul'da attılar. İstanbul Sanayi Odası, manen ve maddeten yeni kuruluşları teşvik etti. Önceden mevcut olan Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası ve Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası ile birlikte 1961 yılında sırasıyla kurulan, İstanbul Tahta Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Matbaacılık Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Cam Sanayii İşverenleri Sendikası 15 Ekim 1961 tarihinde "İstanbul İşveren Sendikaları Birliği"ni kurmuşlardır. (28) Daha sonraları kuruluşlarını tamamlayan İstanbul Maden Ocakları ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası ile İstanbul Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası 27 Eylül 1962 tarihinde birliğe üye olarak katıldılar.

İstanbul işveren sendikaları Birliği işverenin Sendikalaşma hareketinde önemli bir aşama teşkil etmiştir. Birinci Olağan Genel Kurulundan ikinci olağan genel kuruluna kadar geçen bir yıllık dönem içinde (11 Aralık 1961-20 Aralık 1962) Birlik, çeşitli çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmaların başlıcaları teşkilatı tanıtmaya faaliyetleri, çalışma hayatının anakanunlarına iştirak, yurt içi ve uluslararası kuruluşlarla ilişki kurmak, yayın ve seminer faaliyetlerine başlamak gibi çalışmalar teşkil etmiştir. Fakat bunların en önemlisini, işveren kuruluşlarının konfederasyon halinde teşkilatlanması olmuştur. (29)

(27) Rafet İbrahimoglu, ibid. s.119.

(28) İlhan Lök, loc.cit.s.240.

(29) Rafet İbrahimoglu, op.cit.s.120.

Istanbul İşveren Sendikaları Birliğinin 20 Aralık 1962 Perşembe günü saat 14 de İstanbul Ticaret Odası Meclis salonunda yapılan ikinci alelade genel kurul toplantısında yönetim kurulunun "Ana Tüzük Tadili" teklifi oybirliğiyle kabul edilmiş ve kuruluşun adı "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu" olmuştur. Böylece işverenler kendilerini temsil edecek Türkiye çapında bir kuruluşa kavuşmuşlardır. (30) Konfederasyon tüzüğü İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonu ana tüzüğü, Türk Cemiyetler Kanunu, Sendikalar Kanunu ve hatta yeni sendikalar kanun tasarısına uygun olarak hazırlandı. İsveç modelinin esas alınmasının nedeni, İsveçte 1902 yılından beri iyi işleyen bir sistem olması, özel sektör ve devlet sektörünün beraberce yürütülmesi (31) olduğu kadar teşkilatlanmada yardımcı olmak üzere OECD tarafından gönderilen İsveçli uzmanın etkisi olduğu düşünülebilir.

Konfederasyonun ve işveren Sendikalarının başlıca meselesi teşkilatlanmak ve teşkilatlanma için gerekli mali kaynakları bulmak olmuştur. 5018 sayılı sendikalar kanunu aidatın azamisini yılda 120.- TL olarak tahdit etmişti ve bu aidat işveren sendikalarının güçlenebilmesine imkan vermemekteydi. 274 sayılı Sendikalar kanunu aidatları serbest bırakmış olduğundan bu meselenin hal yoluna girmiş olduğu söylenebilir.

Pekçok işveren konu yeni olduğu için henüz işveren sendikasının önemini kavrayamamışlardır. Mazisi yeni, teş-

(30) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi Cilt: I Sayı: 4 s.14.

(31) İşveren Dergisi, ibid. s.17.

kilatı noksan ve zayıf olan sendikalar henüz işverenlere iyi örnekler verecek zaman ve imkana sahip olamamışlardır. Ancak 1963 Şubat ayında, İstanbul'daki bir kablo fabrikası işçilerinin, henüz grev hakkını düzenleyen kanun meclislerinden çıkmadan yapmış oldukları 34 günlük grev işverenlerin dikkatlerini işçi-işveren meseleleri üzerine sevketmiş ve bu hadisede konfederasyonun gösterdiği hassasiyet ve aktivite bir çok işverene teşkilatlanma zaruretini göstermiştir. Türk çalışma tarihine "kavel olayı" ismi ile geçen bu hadise işveren sendikalarına ve dolayısıyla konfederasyona bir hayli üye kazandırmış ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanununun uygulanmaya başlamasıyla birlikte konfederasyona bağlı teşekküllerin üye sayıları süratle artmıştır. (32) Teşkilatlanma çalışmaları geliştirilirken, konfederasyon 1963 yılında Milletlerarası işverenler Teşkilatına üye olarak kabul edilmiştir. Başlangıçta Odalar Birliği ile müştereken üye olan konfederasyon Odalar Birliğinin bu kuruluştan çekilmesi üzerine uluslararası seviyede Türk işverenlerini temsil eden tek kuruluş olarak kalmıştır. (33)

Milli seviyedeki konfederasyonun Anafüzüğü mahalli sendikaların ve sendika birliklerinin konfederasyona üye alınmasına mani idi. Neticede konfederasyonun ve milli sendikaların müsbet tutumu, hissi faktörlerin zamanla bertaraf edilmesini ve her işkolunda milli tek bir sendika içinde birleşmenin daha uygun olacağı fikrinin yerleşmesi-

(32) İlhan Lök, op.cit. s.244

(33) Rafet İbrahimoglu, op.cit. s.124.

ni sağladı. Adana ve İzmirde kurulan mahalli işveren sendikaları faaliyetlerine konfederasyonun haricinde devam etmekte fayda görmediler ve işkolu seviyesindeki konfederasyona üye milli sendikalarına iltihak ettiler. (34)

Konfederasyonun 5 Ağustos 1965 Perşembe günü saat 15 de İstanbul Sanayi Odası Meclis Salonunda yapılan olağanüstü Genel Kurul toplantısında, yönetim kurulu tarafından getirilen ana tüzüğün ikinci maddesinin tadili teklifi oy çokluğu ile kabul edilmiş ve böylece konfederasyonun merkezi Başkent Ankara'ya nakledilmiştir (35). Bu karar konfederasyonun Türk İş'le olan temaslarının daha olumlu bir şekilde gelişmesine, çalışma hayatında hükümet adına en büyük sorumluluğu taşıyan Çalışma Bakanlığı ile daha yakından temas kurmak, ilişkiyi geliştirmek ve işveren durumundaki Bakanlıklar ile temasları olgunlaştırmak suretiyle faaliyetlerinde daha hızlı bir çalışma imkanını sağladı.(36) Konfederasyon merkezinin Ankara'ya naklinden sonra konfederasyonun gelişmesi daha da hız kazanmıştır. Nitekim konfederasyon merkezinin Ankara'ya intikal etmesinden sonra resmi mercilerle temasta önemli gelişmeler kaydedilmiş ve teşkilatlanma özellikle kamu işverenlerinin teşkilatlanmaları ve konfederasyona dahil olmaları yönünden süratlenmiştir. (37)

(34) İlhan Lök, op.cit.s.246.

(35) Olağanüstü Genel Kurul Kararı, Konfederasyonumuzun Merkezi Ankaraya taşındı, İşveren Dergisi Cilt: III, sayı: 11 s.4.

(36) Konfederasyon Dördüncü Genel Kurul Toplantısı, İşveren Dergisi, Cilt: IV, sayı: 3 s.4-5.

(37) Rafet İbrahimoglu, loc.cit.s.124.

Türkiye'de sendikal alanda yegane üst işveren kuruluş olan konfederasyonun üyeleri milli düzeyde kurulmuş olan işveren sendikalarıdır. Konfederasyona üye işveren sendikalarının sayıları zaman zaman artmış ve düşmüştür. Bunun nedeni işkollarının bazılarında birden fazla üye işveren sendikası mevcut olması ve işkollarında yapılan değişikliklerdir.

Konfederasyon gerek yurt içinde, gerekse yurt dışında Türk İşverenini temsil etmektedir. Konfederasyonun 1983 yılı sonu itibariyle gemi, cam, deri, gıda, inşaat, kimya, maden, metal eşya, kağıt, şeker, tekstil, toprak-seramik ve çimento işkollarında 14 işveren sendikası vardır. 1983 yılı sonu itibariyle Türkiye işveren sendikaları konfederasyonuna üye işveren sendikaları:

- T. Armatörleri İşverenleri Sendikası
- T. Cam Sanayi İşverenleri Sendikası
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
- T. Deri Sanayi İşverenleri Sendikası
- T. Gemi Sahipleri ve Donatanları Sendikası
- T. Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası
- T. İnşaat ve Tesisat müteahhitleri İşverenleri Sendikası
- T. Maden İşverenleri Sendikası
- T. Metal Sanayicileri Sendikası
- T. Selülöz, kağıt ve kağıt mamulleri sanayi işverenleri sendikası
- T. Şeker Sanayi İşverenleri Sendikası
- T. Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası

- T.Toprak, Seramik ve Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası (38)

Kurulduğu ilk yıllarda son derece kısıtlı imkanlar içinde faaliyete başlayan işveren sendikaları, günümüzde oldukça geniş imkanlara sahip olan Toplu sözleşmelerin düzenlenmesi, yeni yasaların hazırlanması, yasa tadilleri, yurt içi ve yurt dışında işverenleri temsil gibi bir çok konuda işvereni temsil eden, işverenlerin ortak hak ve menfaatlerini daha etkili şekilde koruyan kuruluşlar haline gelmişlerdir.

III- BASKI GRUPLARI VE BASKI GRUPLARI ARASINDA İŞVEREN SENDİKALARININ YERİ

Çağdaş toplumların en önemli kurumlarından olan baskı gruplarını, belli çıkarları korumak için kurulmuş, iktidarın dışında kalan, iktidarı etkilemek amacıyla iktidara baskı yapan ve iktidardan kendi yararına bir takım kararlar çıkartmak isteyen örgütler (39) olarak tarif edebiliriz.

Baskı grupları demokrasinin işleyişi için siyasal partiler kadar gerekli örgütlerdir. Normal siyasi güçlerin dışında siyasi kararlarda etkili olabilmektedirler. İktidara geçme amaçları yoktur, çok geniş şekilde siyasal iktidarla ilişki kurarlar, onlardan taleplerde bulunur, destek ve isteklerini bildirirler. Örgüt bilinçli bir biçimde

(38) TİSK XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK Yayın no: 74 Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Aralık 1983 Ankara, s.51.

(39) Esat Çam, Siyaset Bilimine Giriş, İstanbul Üniversitesi yayın no: 2315, İktisat fakültesi yayın no:395, Güryay Matbaacılık, İstanbul 1977, s.200.

iktidara baskı yaparak kendi yararına kararlar çıkarmak amacıyla kurulmuştur. Çıkarlar örgütün dayandığı grupların dileklerini kapsamaktadır. Bu tip baskı gruplarının en yaygını, işveren ve işçi sendikalarıdır. Politikanın dışında kalıp iktidarı kendi yararına etkilemeye ve dayandığı grubun çıkarlarını savunmaya çalışır. (40)

Baskı grupları politik, ekonomik ve sosyal davranışları güdümlleyen bir vasıta olmuşlardır. Bu grupların doğuşları her memlekette ayrı bir karakter arzeden sosyo-ekonomik bünye ve ideolojik kavgalarla aynı paraleldedir. Menfaatleri ayrı olan insanların biraraya gelmesi menfaat gruplarını meydana getirir. Bir menfaat grubunun baskı grubu olabilmesi için herşeyden önce devlet mekanizmasına tesirde bulunması gerekir. Baskı grupları kavramını günümüzde en iyi temsil eden kuruluşlar da sendikalardır. Bütün grup hareketlerinin temelinde kesinlikle ekonomik bir sorun yattığı iddia edilemezse de, genellikle üretim ilişkilerinin yansıttığı ekonomik sorunları temsil eden baskı gruplarıdır. Bu nedenle kendi ekonomik yaşantılarını geliştirmek, içinde buldukları üretim faktörü yararına baskı uygulamak ayrı ayrı çiftçilerin de işçilerin de girişimci işverenlerin de toplumsal yaşantılarında bir gerek olarak belirecektir. (41)

İşçi teşekkülleri karşısında yer alan işveren teşekkülleri de iktisadi olanakları geniş sermaye kesimini temsil etmeleri ve üyelerinin çok sayıda işçi çalıştırmaları

(40) Esat Çam, ibid. s.202, 204, 205

(41) Pars Esin, op.cit.s.28.

nedeniyle toplum hayatında önemli bir güce sahip bulunmaktadır. Siyasi hayatı etkileyen gruplar içinde işçilerin ve işverenlerin kurdukları meslekî teşekküllerin önemli bir yeri vardır. Doktrinde, baskı grubu, bilinçli ve teşkilatlı bir menfaat grubu ya da toplumun siyaset mekanizmasını etkilemeye yönelik olarak örgütlenerek çıkarlarını savunmak için harekete geçen bir menfaat grubu olarak (42) tanımlanmaktadır. Çeşitli toplumsal ve profesyonel kategorilerin dileklerini siyasal sisteme ulaştıran baskı grupları, herşeyden önce birer kürsü olarak düşünölmelidir. Bu kürsüye dilekler gelmekte ve buradan ifade edilmektedir. Siyasal sistemin çevre değişikliklerinden haberdar olup değişikliğe ayak uydurmasında, haberleşme yönünden önemli işlevleri yerine getirirler. Dengeye kavuşmuş siyasal sistemlerde yerleşmiş paylaşılan inanç ve normlar baskı gruplarını dikkatli hareket etmeğe, değerler sistemi ile ters düşmemeğe yöneltmektedir. Baskı grupları sisteme haber götürme, sistemin kararlarını açıklama, gerilimleri bir kanala sokma, sistemin işleyişinin denge içinde değişmesine imkan verici bir ortam yaratmaktadırlar. Ve sadece beliren dileklerin alıcısı değildirler. Doğrudan doğruya dilekler üzerinde değil dileklerin belirlenmesinde de etkili olabilmektedirler (43)

Baskı grupları siyasal partiler gibi iktidara talip değildirler, ulusal ve yerel seçimlerde kendileri namına aday gösteremezler. Siyasal partiler ile olan ilişkilerinde partileri sorunlarından haberdar edecekler, bu konuda

(42) Nuri Çelik, op.cit. s.368

(43) Esat Çam, op.cit.s.211-219

bilgiler sağlayacak ve sorunlara ilişkin politikaları partilere sunup önereceklerdir. Bunda etkili olabilmek içinde kendi üyelerini, diğer baskı gruplarını, seçim sürecini, yasama, yürütme ve yargı organlarını, kamuoyunu etkilemeye çalışırlar (44) ve buna yönelik faaliyetlerde bulunurlar. Teşkilatlanmış ve disiplinli her kuruluş, azınlık temsilcisi dahi olsa, politik organlar ve hükümetler üzerinde daima baskı unsuru olma, gücünü kazanırlar.

Buraya kadar yapılan açıklamalar, baskı gruplarının, grubun çıkarlarını korumak ve geliştirmek için siyasal sisteme etkide bulunan fakat iktidara gelme amacını taşımayan örgütler olduğunu göstermektedir.

Baskı grupları, üyelerini ilgilendiren konularda yönetim organları ve kamuoyunu kendi yönünde oluşturmak için kitleye dönük olarak faaliyette bulunurken siyasal sistem ve siyasal partilerle ilişkisi değişik boyutlarda olur. Baskı grupları ve siyasal partiler çıkarları doğrultusunda çok sıkı yakın bağlar kurarlar. Bu tür ilişkide parti, bağlantı kurduğu grubun çıkarlarını benimsemiş durumdadır. Buna karşılık grup da her alanda partinin yanında yer alır ve onu destekler. Bu desteklemenin en etkin biçimi mali yardımlardır. (45) Bu destek özellikle seçim dönemlerinde yoğunlaşır.

Diğer bir ilişki biçimi, hangi partiden olduğuna bakılmaksızın politikacılarla doğrudan doğruya ilişki ku-

(44) Pars Esin, op. cit. s.18-20

(45) Mehmet Akad, Baskı Gruplarının Siyasal İktidarla İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi yayını, İstanbul 1976, s.85-86

rulmasıdır. İlişki kurulan kişiler siyasal karar sürecinde grup çıkarlarını savunabilecek durumda olan kişilerdir. Salt iktidardakilerle dialog kurma baskı gruplarının bir diğer ilişki biçimidir. (46)

Baskı grupları daha yasa tasarılarının hazırlığı sırasında devreye girerler. Yasadan yararlanacak gruplarının lehine en geniş imkanları sağlayabilmek için ya tasarı ilgililerce hazırlanır, görüşü alınmak üzere örgütlenmiş gruplara gönderilir ya da tasarı aşamasında ilgililerle ilişki kurularak örgüt yetkilileri de yasanın yazılmasına katılırlar. (47) Bir politika için karar alınırken yasama sürecine ön bilgiler sağlayarak, kanun teklifleri hazırlayarak, yasama komisyonlarına katılarak yada kanun tekliflerini destekleme ya da engelleme bakımından lobbying yaparak etkileme imkanlarını kullanır. (48)

Çağdaş devlet anlayışının sosyal niteliği, iktidarın hemen her alana el atmasını, düzenlemeler getirmesini öngördüğüne göre, yasa koyucunun her sorunu derinlemesine bilmesi, araştırabilmesi gerekir. Günümüz koşullarında bunun olanaksızlığı meydandadır. Ayrıca yasa koyucunun elinde böylesi bir araştırmayı yapacak mali güç, belgesel kaynak ve teknik yeteneği yoktur. Bu konularda uzmanların hazırladığı metni bu nedenle memnunlukla karşılayacaktır. Baskı gruplarının kendilerini ilgilendiren konuda sürekli bilgi

(46) Mehmet Akad, ibid. s.87

(47) Mehmet Akad, ibid. s.91

(48) Pars Esin, op.cit.s.22

toplaması, yayınları izlemesi, araştırma yapması varlıklarını sürdürebilmeleri için gereklidir. Bunların sonucu, tasarı halinde yasa koyucuya sunmaları konuyu bilmeyen ya da pek az ilgi duyan kişi için gerçekte tam bir yardımdır. Bilgi verme yüksek görevlerde bulunan memurların kendi alanlarına giren konularda aydınlatılması (49) hazırlanan yasayla ilgili çalışmaların yapıldığı daireye yönelik olacaktır.

Baskı gruplarının yasa koyucuyla hazırlık evresinde kurduğu ilişki biçimi lobbyciliğin tam bir örneğidir. Lobby, kişisel temas sonucu otoriteleri etkileme amacını taşıyan, organize olmuş bir kamu oyunundan bağımsız olarak gerçekleştirilen bir baskı grubu ürünü ve yöntemidir. Grubun bundan başka izleyeceği bir başka yol da tehdittir. Hem yasanın hazırlık döneminde hem de parlamentoda görüşülmesi sırasında bu yollara grubun başvurması en doğal hakkıdır. Eğer grup bu dönemlerde etkili olamazsa ve kendi çıkarlarına aykırı görüyorsa bu defa yasalaşmış siyasal kararın geri alınmasına, yürürlükten kaldırılmasına çalışır. (50) Benzer çıkarları savunan grupların parlamentoda tarafdar toplayarak ilgili Bakanlığın kendilerini ilgilendiren bir konuda aldığı karara karşı direnmeleri ve o işlem hakkında soru sordurmaları, görüşme açılmasını sağlayarak baskı yapmaları, normal ya da kamusal yargı kanalıyla bazı yasaların tümünün ya da bir kaç maddesinin iptali, söz konusu olayda uygulanabilmesi önlenebilmektedir. (51)

(49) Mehmet Akad, loc.cit. s.91

(50) Mehmet Akad, ibid s.93

(51) Mehmet Akad, ibid, s.98

İş ve Sosyal mevzuatın hazırlanması, mevcutların tadili veya yenilenmesi için etüdüler hazırlatmak, bunları temin için ilgili resmi ve özel şahıslarla ve mercilerle işbirliği kurmak ve bunların gerçekleşmesini sağlamak Türkiye'de işveren sendikalarının üst kuruluşu olan konfederasyonun amaçları arasındadır ve bir baskı grubu olarak yukarıda saydığımız işlevleri yerine getirmektedir.

Gruplar yasanın hazırlık evresinden başlayarak hemen her aşamada iktidar çevresiyle yakın ilişki içindedirler. Siyasal karar sürecine etkileri, kararın hukuksal işleme dönüşmesine kadar devam etmekte yasa biçimini aldıktan sonra da bu defa karşı oldukları düzenlemenin uygulanmasını önlemeyi ya da yürürlükten kaldırmayı amaçlayan bir uğraşa girmektedirler. (52) Bütün bunlar baskı gruplarının üyelerinin çıkarlarını korumada gösterdiği özeni göstermektedir.

Baskı gruplarının idarî organlara bilgi vermesi, aydınlatması yalnızca yasa hazırlamaya yönelik değildir. Çıkarlarının bağlı olduğu ilgili daireyle dialog kuran gruplar, kendi alanlarında elde ettikleri bilgileri, gelişmeleri, değişiklikleri, yaptıkları araştırmaların sonuçlarını gerektiğinde o daireye verirler. İşin yürütülmesinde zorlukla karşılaşan idarî yetkililer, sırası geldiğinde bu belgelerden yararlanırlar. Onların böylesine bir araştırmayı yapacak ne zamanları ne de imkanları vardır. (53)

Baskı gruplarının başarısı etkilenmek istenen merkezî, taleplerin haklı olduğu konusunda inandırmakta yararlıdır.

(51) Mehmet Akad, ibid. s.98

(52) Mehmet Akad, ibid. s.96

(53) Mehmet Akad, ibid, s.93

İkna etmek amacıyla sorunların objektif bir görünüş içinde ele alınması, bu konuda uzmanlar tarafından ilgili merkezlere dosyalar, raporlar sunulması, araştırmalar yapılması baskı grubunun ciddi ve güvenilir bir kuruluş olduğu izlenimini yaratması, etkisini arttırır. Ayrıca baskı grupları çıkarlarını mümkün olduğu kadar kamu çıkarlarına yaklaştırmaya ve bu iki çıkar arasında bir özdeşlik olduğu görünümünü yaratmaya çalışırlar. (54) Faaliyetlerinin politik niteliğinin bilincinde olup siyasetle ilgisizliği maske gibi kullanıp bazı çok genel kavramların arkasına saklanırlar.

Türkiye'de işveren sendikaları özellikle bunların üst kuruluşu olan konfederasyon aleyhte olan yasa değişikliklerinde bu değişikliğin yatırımların durmasına ve işsizliğe kadar uzayacağını söyleyerek yukarıda sözünü ettiğimiz genel terimlerin arkasına gizlendiği görüyoruz. Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunun yayın organı olan işveren dergisinde buna ilişkin bir örneği görmek mümkündür: "Bugün sigortalı olarak çalışan iki milyonun üstündeki işçilerin yarıdan fazlası özel kesimde istihdam edilmektedir. Mütemadiyen tek taraflı olarak işçi yanlısı yasa değişiklikleri ile işletmeleri durmaya, küçültmeye hatta kapatmaya itecek psikolojik ortamın yaratılması işsizlik sorununun bütünü artmasına sebep olmaktadır. Çalışma hayatı, işçilerle işverenler arasındaki bir dengeye dayanır. Bu dengenin tek taraflı olarak işverenler aleyhine

(54) Pars Esin, op.cit.s.25

bozulması işverenlerin teşebbüs azmini kıran giderek piyasadan çekilmesine yol açan bir uygulama olmaktadır. (55) şeklinde yayın konfederasyonun baskı grubu olarak yaptığı, idareyi ve kamuoyunu etkilemeye yönelik faaliyetlerdendir.

Gruplara etkinlik sağlayan bir yol da onların mali güçleridir. Paranın etki ögesi olarak kullanılmasının değişik yolları vardır. Kamu otoritelerini etkilemek için vergilerin süresi geldikte ödenmemesi parasal gücün elumsuz yönde kullanılmasının bir örneğidir. Bunun tam tersi bir yol da özel sermayelerin otoriteleri şaşırtacak biçimde gruplarca değişik alanlarda blok halinde kullanılarak geçici krizler yaratılması, hazinenin zor durumda bırakılmasıdır. Paranın doğrudan iktidarı ellerinde tutanlar (parlamentar ve memurlar) üzerinde etkinlik sağlamak için kullanılması uygulamada en çok görülen yoldur. Ne var ki, bu yolun her defasında yönünü kesinlikle saptamak oldukça zordur. (56) Paranın kullanılması siyasal partilere ve adaylara para yardımı yapılması ve rüşvet verilmesi biçiminde de kendini gösterebilir.

Tüm bu faaliyetlerini sürdürebilmek için baskı grupları, bir yandan da içinden çıktıkları kamuoyunu kollamak durumundadırlar. Bu iki biçimde kendini göstermektedir. Baskı grupları, ya da belirli konularda kamuoyunu kendi yanlarına çekebilmek hem de böylece yönetimi etkilemek için bu belirli sorunlara ilişkin kısa süreli, yoğun propoganda

(55) Rafet İbrahimoğlu, Ülkemizde İşveren-İşçi ilişkileri, İşveren Dergisi Cilt: XVII, Sayı: 6 Mart 1979 s.14

(56) Mehmet Akad, op.cit.s.96-97.

faaliyetine girişmekte ya da genel olarak kamuoyuna yeni bilgiler sunarak onu aydınlatmak ve böylece onu kendi yanına alarak belirli faaliyetleri için elverişli bir ortam yaratmak amacıyla kamuoyunu çeşitli yollarla etkilemektedir. (57) En etkin yol propoganda kampanyalarıdır. Kamuoyunu oluşturmada kullanılan propogandanın da kendine özgü yolları kanalları vardır. Açık oturumlar, forumlar, basına verilen demeçler, bilimadamlarına hazırlatılan ve basında yayınlatılan raporlar vb. gibi. Bu arada kendi çıkarlarını savunmak ve bu yönde sürekli kamuoyunu uyanık tutmak için basın organlarıyla ilişki kuran gazete çıkaran gruplar da vardır. Radyonun ve televizyonun aynı yönde araç olarak kullanılması (58) afiş, sergi, broşür, dilekçelerle şahsi ziyaret, maksatlı davet ve ziyafetler, grup toplantıları da çok rastlanan bir yoldur. Ancak bu gibi etkileme yollarının büyük mali kaynaklar da gerektirdiği gözden uzak tutulmamalıdır. (59) TRT tarafından düzenlenen programlarda, açık oturumlarda işveren sendikaları temsilcileri grevlerin siyasi amacı olduğunu söyleyerek şikayette bulunmuş, kamuoyunu kendi lehlerinde oluşturmak için çalışmışlardır. Bunları aynı zamanda yayınlarında da kullanmak suretiyle kendi üyelerini de etkileme faaliyeti içinde bulunmuşlardır. Yine önemli sosyal bunalımlara sebep olan büyük grevler ile örneğin, Ereğli Demir Çelikteki grevlerle

(57) Pars Esin, op.cit.s.24-26.

(58) Mehmet Akad, op.cit.s.108

(59) Pars Esin, Loc. cit.s.24.

ilgili olarak yoğun bir yayım faaliyeti ile haklı olduklarını kamuoyuna duyurmaya çalışmışlardır. (60) İşçi sendikalarının bir baskı grubu olarak yasama ve yürütme organları nezdindeki taleplerini cevaplandırma, karar verilen grevlere karşı kamuoyunu uyarma, lokavt hareketlerinin kaçınılmazlığını ispat etme konfederasyonun başlıca faaliyet alanlarını teşkil etmiştir. (61)

Baskı grupları kendilerini en çok yasama faaliyetleri içinde hissettirmektedirler. Yeni yasaların hazırlanması, yürürlükte olanların tadilleri, tüzük ve yönetmelikler hakkında işveren sendikalarının görüşlerinin hazırlanmasında Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunca şu yol takip edilmektedir: Konfederasyon, üyesi işveren sendikalarına konu ile ilgili görüşlerini bildirmesini ister. İşveren sendikalarınca bilim adamlarına veya kendi uzmanlarına hazırlatılan konu ile ilgili tasarı, yeniden tartışılarak sendikanın görüşü hazırlanır ve konfederasyona gönderilir. Konfederasyonda çeşitli sendikalarca hazırlanan tasarılar tartışıldıktan sonra sonuçta ele alınan konuda konfederasyonun görüşü oluşur. İşveren sendikalarının bu faaliyeti gerçekleştirebilmesi için araştırma yapan servislerle yayınlara sahip olması gerekmektedir. Bu da büyük mali güce sahip olmalarını gerektirir ki bu özelliklere sahip bazı güçlü işveren sendikalarının ülkemizde bulunduğunu görüyoruz.

(60) Metin Kutal, İktisat ve Maliye Dergisi, cilt: X Sayı, 10, s.386.

(61) Metin Kutal, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt: XXI Sayı: 1 s.33

Istanbul işveren sendikaları birliğinin ana tüzüğünün 3 ncü maddesinde belirtilen gayeleri içinde yer alan "... iş ve sosyal mevzuatın hazırlanması ve mevcutlarının tadili veya yenilenmesi için etüdler yapmak ve bunları temin için ilgili resmi ve hususi makam ve teşekküllerle işbirliği yapmak ve bunların gerçekleştirmelerini sağlamaya çalışmak... kendi gayelerine uygun ve bunların tahakkukları için gerekli araştırmayı yaptırmak, neşriyatta bulunmak, konferans, seminer ve kongreler tertip etmek ve tertip edilen kongrelere bu kabil faaliyetlere iştirak etmek.. çalışma mevzuatının türlü hükümleri gereğince toplanacak kurul ve komisyona katılacak işveren temsilcilerini seçmek..." gibi yukarıda sayılan hususlar Birliğin bir baskı grubu olarak geniş şekilde faaliyette bulunmayı amaçladığını göstermektedir. (62) Birliğin, konfederasyon haline dönüşmesinden sonra da görevleri içinde yer alan iş hayatına, işverenlere ait genel konjonktürün parlamentoda, siyasi partilerde, basında ve üniversitelerde gözlenmesi ve izlenmesi, çalışma mevzuatını takip, mevzuat tasarılarını hazırlamak, hazırlanacak tasarılar hakkında mütala vermek, uluslararası çalışma teşkilatı ve Milletlerarası İşverenler Teşkilatı ile temas ve işbirliği (63) yukarıdaki baskı grubu kavramı ve faaliyetleri ile ilgili açıklamaların ışığında Türkiye'de işveren sendikalarının ve konfederasyonun baskı grubu olarak faaliyette bulunmayı amaçladığının işaretidir.

(62) İstanbul İşveren Sendikaları Birliği, İşveren Dergisi, cilt: I sayı: 2 S.14

(63) Konfederasyonumuz III. Genel Kurul Toplantısı, İşveren Dergisi, Cilt: II, sayı: 9 S.9.

İşveren sendikalarının üye sayıları ve mali güçleri arttıkça toplum hayatındaki ağırlıkları ve siyasal hayattaki etkinlikleri artacaktır. Türkiye'de işveren sendikalarının ve konfederasyonun üye sayısı ve mali güçlerindeki artışa paralel olarak etkinliğinin arttığını görüyoruz.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞVEREN SENDİKACILIĞININ YAPISI VE
BELLİ BAŞLI GÖRÜŞLERİ

I- İŞVEREN SENDİKALARININ ORGANİZASYON YAPISI

Türkiye'de işveren sendikaları önce mahalli küçük sendikalar halinde teşkilatlanmışlar, bu şekildeki teşkilatlanmanın yetersizliği ve mahzurları nedeniyle Türkiye tipi milli sendikalar halinde teşkilatlanmaya yönelmişlerdir.

İşverenler, OECD teşkilatı tarafından işverenlerin teşkilatlanmalarına yardım etmek üzere Türkiye'ye gönderilen İsveçli uzmanın, mahalli teşekküllerin idari ve mali bakımdan imkanlarının mahdut kalacağını, aynı işkolunda memleket seviyesinde yapılacak toplu sözleşmelerde işveren tarafının aksayacağını ifade ederek, vilayet veya bölge seviyesinde mahalli sendika veya birlikler kurmaktan kaçınılmasını tavsiye etmesi ve birlik yöneticilerinin bu konuya eğilip incelemeler yapmaları sonucunda milli sendikalara gitme yolunu benimsemişlerdir. (1)

Birlik üst işveren kuruluşu olarak ortaya çıkan ilk teşkilattır. Toplu sözleşme düzeni içinde işveren grubunun hak ve menfaatlerinin gereğince korunabilmesi için milli sendikalara gitme yani Türkiye çapında teşkilatlanmaları ve

(1) İlhan Lök, Türkiye'de İşveren Teşekkülleri, Sosyal Siyaset Konferansları Cilt: XVII, s.241.

bunların birleşmesi suretiyle konfederasyonun kurulması zaruretini benimseyen işveren sendikaları statülerini tadil etmek suretiyle İstanbul seviyesinden hukuken Türkiye çapında sendikalar haline geldiler. Bunları meydana getirdikleri bir teşekkül olan İstanbul İşveren Sendikaları Birliği de 20 Aralık 1962 tarihinde Ana tüzüğünü tadil etmek suretiyle Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu haline geldi (2) Aynı işkolunda çalışan bütün işverenlerin, memleket çapında bir tek sendika içerisinde toplanmaları bütün dünyada işverenlere güçlü olmaları sağlamaktadır. Milli Sendika diye adlandırılan memleket çapındaki bu sendikalar, o işkolunun faaliyette bulunduğu illerde, ilçelerde hattâ gerektiğinde bucaklarda dahi temsilcilikler kurmaktadırlar. Bu temsilcilikler yine kendi aralarından yine kendileri yönetim kurullarını seçmekte bağımsız birer sendika halinde kendi işlerini yürütmekte, ancak kendi güçlerini aşan konularda merkezden her türlü yardımı görmektedirler. Milli Sendikalar yine bir konfederasyonda birleşmek suretiyle memleket çapında tek kuvvet haline gelmektedirler. İşte işveren sendikaları, statü tadilleriyle bu oluşumun gerçekleşmesini sağlamışlardır.

Türkiye'de mahalli sendikalardan milli sendikalara geçiş esnasında, bölge işverenlerinde sendikalar genel merkezinin İstanbulda olacağı düşüncesiyle milli sendikalara katılmakta hasıl olan tereddütler milli sendikaların ana tüzüklerinde bu durumu dikkate alarak yaptıkları tadillerle bölge işverenlerine gerekli teminatı vermeleri ile milli,

(2) İlhan Lök, ibid, s.241.

tek bir sendika içinde birleşmenin daha uygun olacağı fikrinin yerleşmesini sağlamışlardır. Özellikle Adana ve İzmir'de kurulu mahalli sendikalar, milli sendikaların bu anlayış ve davranışından sonra Millî sendikalara iltihak etmişlerdir. Nitekim bölge işverenlerine beklenen hizmeti verebilmek için millî sendikaların bölgelerdeki teşkilatlanmalarına destek olmuşlar ve bölge işverenlerine sendikal mahiyette hizmet vermişlerdir. Bu temsilcilikler sendikaların gelişmeleri üzerine bölgelerdeki ifa etmekte oldukları fonksiyonlarını 1972 yılı sonunda üye sendikalara devretmişlerdir.

Çeşitli sanayi kolları arasındaki sendika sayılarında farklılıklar vardır. Sendika sayısının bazı işkollarında çok bazı işkollarında ise az olduğunu görmekteyiz. Örneğin, İmalat Sanayii ve hizmetlerde lokal ve bölge tipi işveren sendikaları çoğunluktadır. Bunun nedeni çok sayıda küçük işyerlerinin bulunmasıdır. (3) Özel kesimin hakim olduğu işkollarında da sendika sayısı fazladır. (4) Ağır sanayi yahut büyük işletmelerin hakim olduğu işkollarında bir yandan sendika sayısı düşük bulunurken, bir yandan da işveren sendikalarının daha çok Türkiye tipinde teşekküller olduğu görülmektedir. İşveren sendikalarının sayısını artıran en büyük faktör, gıda, içki, tütün ve otel, lokanta işkollarıdır. Bu işkollarında sayı bakımından hakim işyerleri ise fırınlar, oteller ve lokantalardır. (5) Türkiye'de

(3) Orhan Tuna, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, Ön Araştırma Raporu, T.C.DPT, Yayın No: DPT:745-SPT:181, Ankara 1969, s.157

(4) Orhan Tuna, ibid. s.158

(5) Orhan Tuna, ibid, s.160

sendikalaşma ilgili kanun gereğince meslek esasına değil, işkolu esasına dayandığından işverenler de bu esaslar dahilinde kendi işkollarında birer işveren sendikası kurma yoluna gitmişlerdir.

İşveren-işçi ilişkilerindeki değişmeler konfederasyonun organizasyon yapısının değiştirilmesine sebep olacak tüzük tadillerine yolaçmıştır. 1970 yılında toplanan genel kurulda işçi-işveren ilişkilerinde vukubulan gelişmeler, Anafüzükü bir kez daha gözden geçirmeye sevketmiştir. Gelişen çalışma şartları gereğince Konfederasyonun kendine düşen görevleri tam olarak yerine getirebilmesi için maddi ve manevi yönden güçlendirilme imkanları araştırılmıştır. Gerek ana tüzük gerekse iç yönetmeliklerde ihtiyaçların gerektirdiği şekilde yeni düzenlemelere gidilmiş ve konfederasyona daha fazla dinamizm verilmek istenmiştir. Konfederasyon ve üyesi bulunan sendikalar arasında koordinasyonu sağlayabilmek için genel kurul, denetleme kurulu, yönetim kurulu, yürütme komitesi ve genel sekreterlik organları arasına genel sekreterler koordinasyon kurulu adıyla yeni bir organ ilave edilmiştir. Faaliyetlerine dinamizm getirmek için de yürütme komitesine daha geniş yetkiler tanınmıştır. (6)

2821 sayılı Sendikalar Kanununun getirmiş olduğu işveren sendikalarının, işkolu esasına göre bir işkolunda

(6) Rafet İbrahimoglu, İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XXV. S.123.

ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işverenler tarafından kurulabileceği esasına paralel olarak bugün Türkiyede konfederasyona üye 14 işveren sendikası vardır, Türkiye'de işveren sendikalarının gelişimi mahalli ve bölgesel sendikalardan Türkiye çapında Millî sendikalara doğru olmuştur.

II- İŞVEREN SENDİKALARININ BAŞLICA GÖRÜŞLERİ

1- YÖNETİME KATILMA KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

Günümüzde yönetime katılma hususunda hala herkesin fikir birliği ettiği bir teorinin geliştirilememiş olmasına ve görüşlerdeki dağınıklığa rağmen değişik şekillerinin gittikçe daha yaygın bir uygulama alanı bulduğunu görmekteyiz.

Kârı kontrol endişesi sendikalarda işletme sevk ve idaresine katılma arzusunu kamçulamış ve neticede işçilerin işletmenin sevk ve idarelerine iştirak yani "yönetime katılma" sistemi ortaya çıkmıştır. Sevk ve idare, teşebbüsün, idareci müstahdemi durumunda bulunan teşebbüse mutlaka kapitali ile katılması gerekmeyen uzman şahıslar tarafından yönetilmesi demektir. Buna karşılık yönetime katılma yöneticiler tarafından alınacak iktisadi kararlara işçilerin temsilcileri vasıtasıyla etkili olabilmesidir. (7) ve çalışanların üretimin düzenlenmesi ve üretimle ilgili genel po-

(7) Orhan Tuna-Nevzat Yalçıntaş, Sosyal Siyaset, Der Yayınları, İstanbul 1981, s.103

litikanın tayin edilmesi gibi genel konularda işverenler ve onun adına davranan yöneticilerle birlikte ortaklaşa söz sahibi olmaları esas olarak çalışanları işyeri ile ilgili her türlü sorumluluğa ortak etmek düşüncesine dayanır. Yönetime katılma, kapitalist bir iktisadi düzende sermayenin temsilcileri yanında emeğin temsilcilerinin de yönetim ve denetimde söz sahibi olmasıdır. Şu halde isminden de anlaşılacağı gibi işletme yönetiminin tümü işçilerin eline geçmemekte, emek sanipleri sadece bu yönetimde söz sahibi olmaktadırlar. Özyönetimde ise durum farklıdır. İşçiler işletmenin yönetim fonksiyonunu tümü ile yüklenmektedirler. Bu durum ülkenin ekonomik ve siyasal düzeni ile de ilişkili bulunmaktadır. Sosyalist bir ekonomik düzen içinde özyönetimin uygulanması ve başarılı sonuçlar vermesi daha kolaydır. (8)

Katılma bir genel anlamdır. Bunun içinde işyeri, fabrika, işletme ve tüm ekonomi yer alır ve buralarda emeğin ve sermayenin yönetim gücünü nasıl ve ne ölçülerde paylaşacakları belirlenir. Katılma, kararlara ve yürütmeye katılma şeklinde olmaktadır. Kararlara katılma halinde işletme veya teşebbüste verilecek bütün kararlara şu veya bu şekilde katılmasıdır. Yürütmeye katılma halinde kararlar verilmiştir ve bunun uygulaması sözkonusudur. Farklı ülkelerde bu sistemlerin değişik uygulamalarına rastlanmaktadır. (9) Yönetime katılmanın birbirinden çok farklı biçimleri vardır. Çeşitli ülkelerde uygulamalar değişik yönlerde

(8) Metin Kutal, İktisat ve Maliye, Cilt: XXV sayı: 6 s.285

(9) Nusret Ekin, Endüstri ilişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayın no: 2549 İktisat Fakültesi yayın no: 434, İstanbul 1979, s.163.

gelişmeler göstermişlerdir. Ekonomik ve sosyal koşulları birbirine çok benzeyen iki komşu ülke arasında bile yönetime katılma modelleri arasında önemli farklar göze çarpmaktadır. Örneğin, Federal Almanya Modeli ile Avusturya ve Fransa Modeli değişik esaslara göre yürürlüğe konulmuşlardır ve işleyişleri arasında önemli farklılıklar vardır.(10) Katılma, Yugoslavyadaki kadar geniş veya Fransa'daki işletme komiteleri ve İngiltere'deki ortak istişare de görüldüğü şekilde dar tutulabilir.

Savaş ve yönetime katılma arasında bir korelasyon olduğu ve savaş zamanlarında bu konuya ilginin arttığı gözlenmiştir. Harp devresi dışında ilgiyi azaltan çeşitli yan etkilerinin olmasıdır.

Yönetim ve mülkiyet ilişkileri öteden beri işverenlerin en hassas oldukları konuyu teşkil etmekte, işletme yönetiminin her bakımdan kendilerine ait bir keyfiyet ve hatta selahiyet olduğu noktası üzerinde büyük bir ısrarla durmaktadırlar. İşçi sendikaları ise yönetime katılma konusunda farklı görüşlere sahip bulunmaktadır. Yönetime katılmada çalışanların çıkarlarının korunması ve arttırılması anlamı mevcuttur. Ayrıca yöneticilerin de verimliliğini arttırıcı bir fonksiyona sahip olduğu görüşü vardır. Bu görüşlere karşıt bazı sendika liderlerine göre, katılmanın her şekli sendikaların pazarlık kuvvetlerini olumsuz şekilde etkileyerek ve onların üyelerinin çıkarlarını serbestçe korumalarına engel olacaktır. Onların görüşüne göre yönetime ka-

(10) Metin Kutal, op.cit. s.286

tılma sendikanın görevi değildir. İşçilerin yönetime katılımının işyerinde verimliliği arttırmayıp hatta azaltacağını ileri süren görüşler de vardır. (11) Mevcut kapitalist düzeni yıkmayı sendikal savaşımın asıl amacı olarak kabul eden bazı felsefi akımlar işçilerin yönetime katılmasına kesinlikle karşı çıkmaktadırlar. (12) Yönetime katılmanın aleyhindeki bu görüşler harb devresi dışında bu konuya ilgiyi azaltan nedenler olmuştur. Yönetime katılma konusunda ortaya bir çok sorun çıkmaktadır. Teknik konularda işbirliği ise, yine oldukça yaygın ve sık sık başvurulan bir katılma şekli olarak (13) gözükmektedir.

Ülkemizde 12.3.1964 tarihinde çıkarılan 440 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ile iştirakleri hakkındaki kanun işçilerin işletmenin sevk ve idarelerine iştirak sistemini getirmiş ve 1966 Ağustosundan itibaren, çıkarılan tüzükle İktisadi Devlet Teşekküllerinde uygulanmasına başlanmıştır. Bu sistemde işletme yönetim kurullarına muayyen nisbetlerde işçi ve sendika üyeleri de katılmakta böylece işçiler işletmenin sevk ve idaresinde, dolayısıyla kâr, ücret vs. istihdam şartlarının tanziminde bizzat söz sahibi olmaktadır. Ülkemizde tatbikatta sanayi, tarım ve ulaştırma dallarında çok sayıda işçi çalıştıran İktisadi Devlet Teşekkülleri Müesseselerinin yönetim kurullarında bir işçi temsilcisi bulunmaktadır. Uygulama henüz özel teşebbüse teşmil edilmemiştir ve uygulanan yerlerde de ciddi bir görev yapı-

(11) Nusret Ekin, op.cit.s.167

(12) Metin Kutal, op.cit.s.284

(13) Nusret Ekin, op.cit. s.164

madıkları görülmüştür. (14) Yönetimde işbirliği için çalışan personel tabanının çok yüksek seviyede tutulmuş olması yüzünden işçilerin İktisadi Devlet Teşekküllerinin yönetiminde yer almaları sınırlı kalmıştır. Nedeni ülkemizde küçük işletmelerin hakim olmasıdır. İşçi sayısının yüksek tutulması neticesinde işçilerin, teşekküllerin yönetim kurullarında temsili ancak çok sınırlı şekilde mümkün olmaktadır. Avrupada dahi onbin ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işletme sayısı fazla değildir. İşçi sayısının yüksek tutulmasına ilaveten işçi üyelerin temsil edilebilecekleri İktisadi Devlet Teşekküllerinin faaliyette buldukları sektörler sanayi, ziraat ve ulaştırma olarak tahdit edilmiştir. Ayrıca Yönetim Kurulları azami yedi üyeden oluşmakta ve bu yedi kişi içinde sadece tek bir işçi temsilcisi yer almaktadır. (15) Bu da görevlerini gerektiği şekilde yerine getirmelerine engel olmaktadır.

440 Sayılı yasada değişiklik yapan 21.10.1983 tarihli ve 2929 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları hakkındaki Kanun yönetim kurulunun oluşumunda işçi üyeye yer vermemiş, böylece 440 sayılı yasa ile yönetime katılma hususunda yapılan deneme başarısızlığa uğramıştır.

Türkiye'de işçinin yönetime katılması sendike ve işveren arasında yapılan Toplu İş Sözleşmeleri ile mümkün olmaktadır. İşçi sendikalarının görüşmelerde ileri sürdükleri talepleri incelenecek olursa, bunların öteden beri müdahale

-
- (14) Sabahattin Zaim, Çalışma Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi yayın no: 2255 İktisat Fakültesi yayın no: 382 İstanbul 1977, s.231
- (15) Orhan Tuna, İşçi-işveren işbirliği, Türkiye'de uygulama ve Bu konuda mevcut imkanlar, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XXII s.97.

sahası olan ücret, iş müddeti ve iş şartlarının hududunu aşarak işverenlerin mutlak otoritesine tabi olan işçilerin işe alınıp çıkarılması, teknolojik değişiklikler, işletmede disiplini temsil edecek hususlara, işyerindeki ihtilafların hal mekanizmasına ve kararlarına iştirak gibi sahalara intikal ettiği görülmektedir. Hatta işçi sendikalarından kuvvetli olanlar daha da ileri giderek fiyat ve istihlal siyasetine, personel tevziine, işçi de tasarruf sağlayıcı makina (otomasyon) kullanılmasına müdahale veya bu kararın verilmesine müdahale veya bu kararın verilmesine katılma yetkisini de istemektedir. (16) Bu şekilde yönetime katılma, sözleşmeden sözleşmeye farklılık arzette, ancak işe alma komiteleri, disiplin kurulları, işbirliği komiteleri ve uzlaşma komiteleri kurulması ortak hükümlerle olmaktadır. Toplu İş sözleşmeleri düzeni, işyerlerinde işçilerin de katıldıkları birçok kurulların doğmasına imkan hazırlamıştır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun üzerinde hassasiyetle durduğu en önemli prensiplerinden biri işverenin sevk ve idare hakkına yapılacak müdahalelere izin verilmemesidir. Bu prensip gereğince "yönetime katılma" ve "öz yönetim" gibi modellere kesinlikle karşı olup bu alandaki tüm girişim ve gelişmelerin yararlı olmadığı inancındadır ve işveren kanadının resmen temsil edildiği toplantılarda bu görüş açıkça dile getirilmiştir. Örneğin, Beş Yıllık Kalkınma Planı için yapılan hazırlık toplantılarında

(16) Erdal Egemen, İşçilerin Sevk ve İdareye İştiraki, İşveren Dergisi, Cilt: II sayı 6, s.16.

yönetime katılmanın girişim özgürlüğünü ve mülkiyet haklarını kısıtladığı, sorunsuz ve bilgisiz işçi gruplarına yararsız bir hak sağladığı görüşü açıklanmıştır. Bununla beraber Konfederasyon ve işverenler, işletmelerde işveren ve işçiler arasında olumlu beşeri ilişkiler kurulmasına, işçileri doğrudan doğruya ilgilendiren konularda kendilerine önceden gerekli bilgilerin verilmesine işyerlerinde tatminkâr istişare ve haberleşme mekanizmasının kurulmasından yanadırlar.

Konfederasyon, işletmelerin sermayesine katılmadan, yani mali sorumluluk ve zarar riskini yüklenmeden işçilerin, yönetime iştirak etmesinin işçinin toplu sözleşme masasında hem savcı hem de yargıç gibi davranabilmesi sonucunu doğuracağını, çağımızda işletme yönetiminin modern sevk ve idare kaidelerine, eğitim, tecrübe, ihtisas ve üstün yetenek ilkelerine dayanması zarureti karşısında bu zor görevi herkesin en tatminkâr biçimde yapamayacağı görüşündedir. (17)

İşveren sendikalarının kesinlikle karşı olmasına rağmen Türkiye'de işçilerin yönetime katılmaları sınırlı boyutlarda da olsa oluşmaktadır.

2- ÜCRET POLİTİKALARI KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

Ücret, emek sahibinin geçim kaynağı ve maliyete tesir eden önemli bir faktör olarak işçiler için olduğu kadar

(17) Rafet İbrahimoglu, İşçinin Yönetime Katılması ve Özyönetim, İşveren Dergisi, Cilt: XVII, Sayı: 9, s.6.

işverenler için de son derece önemlidir. Ücret ödemelerinin belirli bir sisteme bağlanması anlamına gelen ücret politikası ve asgari ücret milyonlarca kişiyi ilgilendiren son derece önemli kavramlardır.

Her millî gelir artışı millî refah artışı anlamına gelmiyebilir. Şayet millî gelir artışından bütün gelir grupları faydalanmışsa millî gelir artışı, millî refah artışı haline gelmiş olur. Nihai gayesi halkın refah seviyesini arttırmak olan, bu bakımdan önem arzeden ücret politikası (18) emeği ile geçinenlerin adil bir gelir dağılımı elde etmelerini sağlayacaktır. Millî ücret siyasetinin uygulanmasında sendikaların başlıca üç hususu yerine getirmeleri gerekir. Bu üç husus, merkezi bir ücret siyasetinin kabulü, genel ücret artışlarının millî produktivite artışı esasına göre ayarlanması ve sendikaların kendi kendini frenleyebilmesidir. (19)

Ülkemizde resmen bir millî ücret ve gelirler siyaseti uygulanmamıştır. Sadece I, II ve III ncü Beşyillik Kalkınma planlarında, ücretlerin produktivite artışı nisbetinde yükseltilmesi prensibi benimsenmiştir. Fakat produktivite artış nisbetinin hangi ölçülere göre nasıl ve kim tarafından hesaplanacağı ve nasıl uygulanacağı tesbit edilememiştir. 1968 yılı ortasında hükümet, işveren ve sendikaların üst kademe organları arasında ücret fiyat münasebetlerini belirli

(18) Sabahattin Zaim, Türkiye'nin İktisadi Gelişmesinde ücret siyasetinin önemi, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XIX, s.323

(19) Sabahattin Zaim. op.cit. s.391

prensiplere bağlamak için çalışmalar yapılmış fakat bir sonuca bağlanamamıştır. (20) Milli ücret siyasetinde ücretlerin hükümet, işçi ve işverenlerle birlikte ele alınması ve ücret artışlarının enflasyona ve dış ödemeler dengesinde güçlüğü yol açmayacak şekilde muayyen bir organ tarafından ve üzerinde taraflarca görüş birliğine varılan hesaplara dayanılarak tanzim edilmesi sözkonusudur. Muayyen prensipler de mutabakata varılması gerekir. (21) Ücret, fiyat, Gelirler Kuruluna kalkınma planında atıf yapıldığı halde gerçekleştirilememiştir. Bazı Batı ülkelerinde dahi sendikaların aşırı taleplerini önlemek ve ülke ekonomisini koruyabilmek amacı ile teşkil edilen kurullara ülkemizde hiç başvurulmamış böylece toplu sözleşmelerde ücret zamları her türlü sınırı aşan bir nitelik kazanmıştır.

Asgari ücret konusu takip edilecek milli ücret politikasının tesbitinde önemli bir yer işgal etmektedir. Asgari ücret, emeği karşılığı başkasına bağlı olarak geçimini sağlayan kimseye (işçiye) işveren tarafından ödenmesi mecburi olan ücretin en aşağı seviyesini tesbit ve ifade eden bir limitten ibarettir. (22) Bir asgari ücretin mevcut bulunduğu yerde ücretin en aşağı derecesi kanunen tesbit edilmiş olup işveren bundan aşağı ücret ödeyemez.

Türkiye'de asgari ücretlerin uygulama tarzında değişimler olmuştur. 1936 da iş Kanununa asgari ücretle ilgili

(20) Sabahaddin Zaim, Türkiye'de Ücret ve Gelirler Siyaseti, TİSK yayın no: 28 s.67

(21) Sabahattin Zaim, Çalışma Ekonomisi, op.cit.s.407.

(22) Metin Kutal, Asgari ücret ve Bazı Meseleleri, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XV, s.49.

bir madde konmuş, fakat uygulanamamıştır. 1951 ile 1967 arasında mahalli komisyonlar marifetiyle asgari ücretler tesbit edilmiştir. Fakat uygulama ancak Çalışma Bakanlığının lüzum gördüğü yerlerde ve işlerde yapıldığından bütün ülkeyi kaplayan asgari ücretler gerçekleştirilememiştir. 1475 sayılı iş kanunumuz asgari ücretlerin tesbiti yetkisini Ankara'da bulunan ve kararları kat'i ve nihai olan bir merkezi ücret komisyonuna vermiş, mahalli komisyonlar kaldırılmıştır. Hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelen komisyon engeç iki yılda bir toplanarak hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin asgari ücretlerini tesbit etmektedir; (23)

Konfederasyona göre asgari ücret bir refah ücreti değil korunma ücretidir. Bunun üzerinde ek menfaatler sağlanması toplu sözleşmelerle imkan dahilindedir. Asgari ücretler, cari ücret seviyesini de kademe kademe yukarı iterek yükselmekte maliyetleri ve dolayısıyla fiyatları olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal yardımların asgari ücret saptanmasında dikkate alınmaması hatalı bir davranıştır. Asgari ücret tesbitlerinde bilimsel metodlardan uzaklaşmakta ve politik mülahazalarla gerek milli ekonominin, gerekse işverenlerin ödeme gücünden yüksek ücretler tesbit edilmektedir ve objektif esaslardan uzaklaşmış ve adeta bir pazarlık yapılarak asgari ücretler tesbit edilmiştir. Türkiye gibi bölgeler arasında büyük farklılıkların bulunduğu bir ülkede milli düzeyde tek asgari ücret belirlenmesinin karşısındadırlar ve ülke ekonomisine çok yönlü ve önemli etkileri olan asgari ücret tesbit konusunun politik mülahaza-

(23) Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi op.cit.s.172

lardan uzak bilimsel bir şekilde ele alınması üzerinde mutabık kalınan objektif bir modele göre tesbit edilmesinin zaruri olduğuna inanmaktadırlar. (24)

İşverenler milli ücret politikasına daha yatkın görünürken ücret verimlilik ilişkisinin önemle dikkate alınmasını savunmaktadırlar. Özel kesim işverenleri tarafından, fiyat istikrarının sağlanması ve enflasyonist baskıların hafifletilmesinden ziyade, aşırı ücret zam taleplerinin verimliliğe bağlanarak ılımlı hale sokulması amacını güttüğü izlenimini veren milli ücret ve gelir politikası talepleri, işçi sendikalarının kuskusu ile karşılanmıştır. (25)

"Toplu sözleşme sisteminin uygulanmaya başladığı 1963 yılından bu yana, ülkemizde ücretler ve sosyal yardımlar herhangi bir temel politikaya ve objektif kritere dayanmaksızın gelişmiştir. Özellikle işçi sendikaları tarafından toplu sözleşme müzakerelerinde seyanen ücret zammı talebinde ısrar edilmesi, kalifiye elemanlarla düz işçiler arasında verimliliği de düşüren bir haksızlığa yol açmıştır. Diğer taraftan çeşidi ve miktarı normal ölçüler dışında çoğalan sosyal yardımlar ülkemizdeki ücret bünyesini bazan başka bir faktörü teşkil etmiştir. O kadar ki konfederasyonumuzca işgücü maliyeti araştırmasında çıplak ücretin payı % 49,7, yan ödemelerin payı % 50,3 olarak tesbit edildiğine göre sosyal yardımlar ve yan ödemeler ikinci bir ücret niteliğini kazanmıştır. Bu durum Türkiye'de hükümet-işveren-işçi

(24) Türkiye'de ücret politikası, İşveren Dergisi Cilt:IV, Sayı: 6, s.8

(25) Nusret Ekin, op.cit.s.290

kesimlerinin üçlü işbirliği ile oluşturulacak genel bir ücret politikasının benimsenerek uygulanması zaruretini açıkça ortaya koymaktadır." (26)şeklinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun XV. Genel kurul çalışma raporunda yer alan açıklamalar konfederasyonun, ücret politikasının gerekliliği konusundaki görüşlerini ortaya koymaktadır.

Ücret politikaları içinde inceleyebileceğimiz bir diğer konu iş değerlendirilmesidir. Toplu iş sözleşmelerinde işçi sendikalarının ısrarla seyyanen ücret zammı üzerinde durmaları sonucu bozulan ücret sisteminden verimliliğe dayalı bir ücret sistemine geçmek için işveren sendikalarının üzerinde durduğu en önemli yol iş değerlendirilmesidir. İş değerlendirilmesi, bir işletme içindeki ücret bünyesinin ilmi esaslara göre tanzim ve tesbitini, ücret hadlerinin işçinin değil, işin özelliklerine göre tayinini sağlayan bir sistemdir. (27) Aynı işi yapan, aynı işi aynı mükemmeliyette yapan insanların ücretini veya birbirlerinden farklı işi yapan insanların ücretleri arasındaki olması lazım gelen farkları belirten bir sistemdir. (28)

MESS Yönetim kurulu 1979 Ağustos ayında bir "Metal Sanayii Ücret Sistemi Araştırma ve Oluşturma Komitesi" kurulmasını ve bu komitenin ülke ve işkolunun ekonomik ve sosyal şartlarına uygun bir ücret sistemi oluşturmak üzere ça-

(26) TİSK XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK yayın no: 74 Aralık 1983 s.39.

(27) Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, op. cit.s.232

(28) MESS, İş Değerlendirme ve Metal Sanayi, İş Gruplandırılması sistemi, Erkmn Matbaası, 1983, s.17

lışmalara başlama kararı almış (29) ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nin yardımıyla iş değerlendirilmesi yapılmıştır. İş değerlendirilmesinde işçilikler 9 gruba bölündü. Bunda amaç, 9 işçilik grubuna farklı ücret zammı uygulayarak ücret yelpazesini zaman içinde düzeltmekti. (30) Çalışma sonuçları Yüksek Hakem Kuruluna takdim edilmiş ve Yüksek Hakem kurulu çalışmalarını incelemiş ve gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak 1982 yılında yenilediği sözleşmelerin eki olarak yürürlüğe koymuştur (31).

Kimya Sanayii işverenleri sendikası da iş değerlendirilmesi çalışmalarına üniversitenin yardımıyla devam etmektedir.

Ücret politikaları hakkında görüşlerini açıkladığım, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun başarılı bir ücret politikası oluşturulurken nelere dikkat edilmesi gerektiği konusundaki görüşleri şunlardır:

- Toplu Sözleşmelerde seyyanen ücret zammı yerine vasıflı işgücünü tefrik ve verimliliği teşvik eden bir sistem uygulanmalıdır.

- İşverenlerin sendikal alanda teşkilatlanmaları tamamlanmalı, işçi kesimindeki sendika enflasyonu önlenmelidir.

- Kamu ve özel sektör toplu sözleşmeleri arasında denge sağlanmalıdır.

(29) MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1982, s.19

(30) MESS, İş Değerlendirme ve metal Sanayii İş Grublandırılması sistemi, op. cit. s.16.

(31) MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, loc, cit. s.19.

- Toplu sözleşmelerde çıplak ücret artışları karara bağlanırken yan ödemelerin ülkemizdeki ücret bünyesinde önemli bir yer işgal ettiği unutulmamalıdır.

- Milli ücret politikası prensiplerinde mutabakata varmak için gerekli olan üçlü diyalogun etkili anlamda kurulması için esasen II. ve III. Beş Yıllık Planlarda öngörülmüş olan "ücretler ve gelirler konseyi"nin meydana getirilmesi zaruridir.

- Özellikle İskandinavya ülkelerinde ve bazı Batı Avrupa ülkelerinde başarılı sonuçları alan "temel sözleşme" uygulanmasına gidilmesi için çaba sarfedilmelidir.

- Devlet ülke yararları istikametindeki bir ücret politikasına önderlik etmelidir. Tek yanlı yasalar çıkarmamalıdır.

Ülkemizde işverenlerin oluşmasını arzu ettiği, devletin de oluşmasını istediği ücret politikası konusunda beş yıllık planlarda öngörülmesine rağmen bir gelişme olmadığı görülmektedir. Bunda ülkemizde yeterli ve sıhhatli istatistiksel verilerin bulunmadığı gibi resmi kuruluşların istatistiklerinin birbirini tutmamasının ve buna ilaveten işçi sendikalarının ücret politikalarına kuskun ile bakmasının etkisi olmuştur.

3- İŞÇİ SENDİKALARI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Ülkemizde 1947 tarihli 5018 sayılı işçi ve işveren sendikaları ve sendika Birlikleri Hakkındaki kanun ile birlikte işçi sendikaları kurulmaya başlamıştır. Fakat hemen

gelişmemiştir, bunda kamuoyunun sendikalara ideolojik gözle bakması, toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmaması, üyelik aidatlarının cemiyetler kanununda olduğu gibi yıllık 120.- TL ile sınırlandırılması, işverenlerin tutumları vb. nedenlerin etkisi olmuştur.

274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunları ile Türk çalışma hayatı yeni bir çehre kazanmış, toplu sözleşmede taraf olmuşlardır. İşveren sendikaları da işçi sendikalarını taraf olarak kabul etmişlerdir. Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunun üçüncü olağan genel kurul faaliyet raporunda "274 ve 275 sayı ile kanunlaşmış bulunan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunlar tasarılarını parlemontoya sevk ederlerken, gerekçelerinde çok haklı olarak işçi sendikalarının demokratik düzenin kaçınılmaz ve en önemli müesseselerinden biri..." (32) derken kullanılan "çok haklı olarak" ifadesi konfederasyonun işçi sendikalarını bir taraf olarak kabul ettiğini göstermektedir. Çeşitli toplantı, konferans ve panellerde bunu özellikle belirtmeye yönelik açıklamaları işçi sendikalarını bir taraf olarak kabul ettiğinin göstergeleridir.

Çalışma hayatı ve çalışma barışı, işçileri temsil eden sendikalar ve işverenler yani emek ve sermayenin işbirliği ile yürüyeceklerdir. Sendikalar işyerinin ücret çalışma şartları ve öteki sorunları çözmek için toplu sözleşmeler düzenlemekte, anlaşmazlık halinde grev ya da lokavta

(32) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Üçüncü Olağan Genel Kurul Toplantısı 28 Mayıs 1964-4 Haziran 1964, İstanbul s. 11

başvurmaktadırlar. Toplu iş mücadelesi aracı olan grev ve lokavt sistemin sübaplarıdır.

1980 de işçi sendikalarının sayısı 1000'e yaklaşmıştır. Bunun yaklaşık olarak yarısı Türkiye çapında faaliyet göstermektedir. Geri kalanı ise mahalli seviyede kurulmuştur. Bu sendikaların yanında sayıları 16 yı bulan işçi federasyonları da mevcuttur. Ayrıca 7 işçi konfederasyonu vardır. İşte konfederasyona göre Türkiye'de sosyal huzuru ve çalışma barışını zedeleyen en önemli unsur sendika sayısındaki aşırı fazlalık yani sendika enflasyonu ve bunlar arasındaki şiddetli rekabettir. Bu işçi sendikalarının mücadeleleri sadece sendikal alanda kalmayıp ideolojik düzeyde de sürdürülmektedir. Sendikaların sayıca çokluğu aralarındaki rekabeti arttırmakta, bunun sebep olduğu çekişme ise işyeri huzurunu, çalışma barışını bozan, verimini düşüren sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. (33)

1990 lere doğru hızlanan anarşi, ideolojik emellere dayalı yoğun grevler, işgal, işi yavaşlatma ve işi bırakmak suretiyle işçi sendikalarının yaptıkları eylemler yasa dışı ve çalışma barışını zedeleyen davranışlarda bulunan ve sormsuz işçi sendikacılığı denen kavramın işveren sendikalarınca kullanıldığı, bu tür sendikacılığın yozlaşmış bir sendikacılık olduğunu ve bu tür sendikacılığa karşı olduklarını çeşitli vesilelerle yaptıkları açıklamalardan anlamaktayız.

(33) Türkiye'de işveren Sendikacılığı ve işveren-işçi ilişkilerindeki son gelişmeler, İşveren Dergisi, Cilt: XVI sayı: 3 s.12.

Yine konfederasyona göre, Türkiye'de işçi kuruluşları kadar serbest hareket eden müesseseler bulmak mümkün değildir ve işçi sendikalarının kendi genel kurullarında yapılan kontroller de çeşitli nedenler ve baskılar yüzünden etkisiz kalmaktadır. Sendika mali kaynaklarının gerçekten hangi amaçlara hizmet ettiği ve nerelere tahsis olunduğu tahmin edilmekle beraber, hiç bir şekilde açıkça tesbit edilememektedir. (34) Çalışma hayatı hükümet, işveren ve işçi üçlüsünün işbirliği ile rayında yürüyecektir. Ülke şartları açısından çalışma barışının sağlanması ve başarılması gereken yol bu üçlü işbirliği çerçevesinde hareket edilmesidir. (35)

İşveren sendikaları, işçi-işveren ilişkilerindeki sosyal adalet ilkesine sadık kalarak imkanları işçiler ve onları temsil eden sendikalarıyla makul ölçüler içerisinde paylaşmayı hedef almakta ve işçi işveren ilişkilerinin sendikaların görevi olduğunu kabul etmektedir. (36)

İşveren sendikaları güçlü sendikacılıktan yanadırlar ve bunun karşıtı olan kolay sendikacılık denizen check off ile gelişmiş sendikacılığın en büyük nedeni olduğunu ve sendikacılığın asli fonksiyonunun toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla üyelerinin hak ve menfaatlerini geliştirmek olduğunu kabul etmektedirler. Hiç bir zahmete katlanmadan hatta üyesini dahi tanımadan verdiği bir liste karşılığında üyelik aidatını işverene tahsil ettirerek büyük meblağlara sahip

(34) Halit Narin, Sorunlar ve Çözümler, İşveren Dergisi, Cilt: XVIII Sayı: 7, s.6

(35) Halit Narin, ibid. s.6

(36) Kiplas, Çalışma Raporu 1.1.1983-30.11.1983 dönemi s.8

olmanın rahatlığı sendika yöneticilerini üyeye hizmetten çok başka amaçlara, ideolojilere hizmetlere yönelttiği Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun XIV. olağan genel kurul çalışma raporunda belirtilmiştir.

Güçlü ve asli fonksiyonlarını yerine getiren bir işçi sendikacılığından yana olan işveren sendikaları yasal düzenlemelerin bu sonucu sağlayacak şekilde belirli konularda görüşlerini bildirip bu şekilde bir düzenlemenin gerçekleşmesi için çalışmışlardır. İşçilerin aynı anda tek bir sendikaya üye olabilmesi, check off (işverenin ücretlerden aidatı keserek bizzat işçi sendikasına yatırması) sisteminin kaldırılması, sendikalara idari ve mali denetimin sağlanması, siyasi faaliyet yasağı işveren sendikalarının mevzuatta güçlü, işyerinde çalışma barışını bozmayan, asli fonksiyonunu yerine getiren işçi sendikacılığının oluşması için istedikleri değişiklikler olmuştur.

İşveren sendikalarının bu konulardaki görüşlerinin büyük ölçüde 2821 sayılı sendikalar yasasına yansıdığını görüyoruz.

4- KAMU VE ÖZEL KESİMİN BİRLİKTE ÖRGÜTLENMESİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Kamu ve özel kesim işverenlerinin birlikte aynı işveren teşekkülünde örgütlenmesi işverenlerin daha sendikalaşmalarının ilk yıllarında üzerinde önemle durdukları bir konuyu teşkil etmektedir. İşveren sendikalarının ve onların üst kuruluşu olan konfederasyonun bu konu üzerinde önemle durmasında aynı örgütte birleşmenin onlara sağlayacağı büyük gücün etkisi vardır.

Anayasamız karma ekonomi düzenini benimsemiştir ve fiilen kamu ve özel sektör birlikte aynı ekonomide faaliyet göstermektedirler. 440 sayılı kanun Devlet İktisadi Teşekküllerinin basiretli bir tacir gibi hareket etmesini emreder. Özel hukuki kaidelere göre faaliyet gösteren bu teşekküller Özel sektör işvereni gibi aynı problemlerle karşı karşıyadırlar. Muhatabı özel sektöre de muhatab olan aynı işçi teşekkülleridir. Aynı sektör içinde sendikalaşarak bir bütün haline gelen işçi sendikalarına karşılık bu sendikali işçileri çalıştıran devlet teşekkülü ile özel teşebbüsün işveren olarak tek bir sendika veya konfederasyonda toplanması toplu sözleşmelerde aynı işi yapan aynı sektörde çalışan devlet ve özel teşebbüsün, aynı olmayan şartlarda toplu sözleşme yapmasını gerektirmekte bu da işgücü maliyetlerinin her iki ayrı tip işletme için farklı olmasına sebep teşkil etmektedir. İşgücü maliyetinin bu şekilde farklı olması rekabet piyasasına arz edilen aynı cins malların farklı maliyetleri olmasını gerektirir ki bu durum aynı cins malların piyasada fiyatı bir tek olduğu için kârların işletmeden işletmeye hak edilmiyen bir tarzda farklı olması sonucunu doğuracaktır. (37) Birlikte örgütlenme özel teşebbüsün de toplumsal karakterini olgunlaştıracaktır. Devlet ile Özel teşebbüs arasında özel kanun ve mevzuat konusunda beliren gaye ve fikir ayrılıkları birlikte sendikalaşma dolayısıyla büyük ölçüde ortadan kalkacaktır. (38) Başlangıçtan beri

(37) Haydar Kazgan, Devlet Sektörü ile Özel Sektörü Birleştiren Güç sendikalaşmak, işveren dergisi, Cilt: III sayı: 2, s.6

(38) Haydar Kazgan, ibid. s.8

özel ve kamu kesimi ayırımı yapmaksızın, birarada teşkilatlanmayı prensip olarak benimsemiş olan işveren sendikaları konfederasyonunca 1968 yıllarında hazırlanan bir raporda kamu kesiminin ayrı olarak işveren sendikası kurmasının mahzuruları, her işkolunda iki işveren sendikasının kurulması, işçi sendikalarının bu ayırım içinde olmaması sebebiyle birbirlerini emsal göstererek iki ayrı toplu iş sözleşmesi yapması, ücret ve iş koşullarında sirayetler doğurması bunun da milli ölçüde istihdam, ücret ve fiyat politikasını engellemesi olarak sayılmıştır.

Ayrı örgütlenme halinde Bakanlıkların ve diğer kamu tüzel kişiliklerinin işveren sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları Anayasa ve sendikalar yasasına tamamen uygun bulunmaktadır. Bu tür örgütlenmede devletin ve kamu kuruluşlarının çeşitli yönlerden özel işverenlerden farklılıkları gözönünde tutularak arzu edilmekte beş yıllık kalkınma planlarında da devamlı olarak öngörülmektedir. Kamu işveren sendikalarının kurulmaları ve geliştirilmeleri, devlet çapında ücret politikası oluşturmak, kamu kesiminde çalışan işçilere sağlanan çeşitli sosyal yardımlar yönünden eşitlik sağlamak yönünden zorunlu bulunmaktadır.

Türkiye işveren sendikaları Konfederasyonuna üye işveren sendikalarının bir kısmı kamu kesimi işverenlerine ait sendikalardır. Bunların dışındaki sendikaların bazılarına hem kamu hem de özel kesim işverenlerinin bazılarına da sadece özel kesim işverenlerinin üye oldukları görülmektedir. Kamu kesimi işverenlerinin özel kesim işverenleri ile aynı

sendikada ya da sendikaların özel kesim işveren sendikaları ile aynı üst örgütte birleşmeleri hukuki bir sakınca yaratmamaktadır. 1961 Anayasasınının 46. maddesi işçilerin ve işverenlerin serbestçe sendikalarını ve birliklerini kurabileceklerini belirtmiş, kamu ve özel kesim işçilerinin ya da işverenlerinin ayrı ayrı örgütlenmelerini zorunlu kılan bir hükme yer vermemiştir. Anayasada işçiler ile işverenlerin sendikalaşmalarının aynı hükümde ve paralel biçimde düzenlenmesi karşısında, işçilerin kamu ve özel kesim ayrımı olmaksızın aynı sendikalarda ya da sendika üst kuruluşlarında birleşmelerinin ve gerektiğinde kamukesimindeki işçilerin bu sendikalar aracılığıyla işveren durumundaki devlete karşı grev yapmasının kabul edilmesi gibi işverenlerin de birlikte haklarını savunabileceklerinin kabul edilmesi gerekir. Buna karşı doğan bazı tereddütler hukuk açısından değil sendikalaşma ve işveren sendikacılığı açısından önem taşımaktadır. (39) Konu hep karma işveren sendikalarının yukarıda açıkladığımız yarar ve sakıncaları açısından bir tercih sorunu olarak ele alınmış bulunmaktadır.

İşveren sendikalarının daha başlangıç yıllarından bu yana üzerinde en çok durulan konu kamu iktisadi kuruluşlarının işveren sendikalarına üyelikleri olmuş, özellikle 1964 yılından itibaren bu konudaki gayretler yoğunlaştırılmış, siyasi iktidarlar aracılığı ile dolaylı ve dolaysız yollardan gayretler sürdürülmüş, bu çabalar zamanla hudutlu sonuçlar vermiş ve kamu kesimi işverenlerinin çok küçük

(39) Nuri Çelik, İş Hukuku II Kollektif İş Hukuku 1, Sendikalar, II. Bası, İstanbul 1980, s.76.

bir bölümü işveren sendikaları konfederasyonu içinde örgütlenmiştir. İşveren sendikalarına katılmak ihtiyacını hissedenden ve arzusunu açıklayan pek çok Devlet İktisadi Teşekkülü ilgili Bakanlıkların tereddütleri sebebiyle bu yetkilerini kullanmak imkanından mahrum kalmış ve bu yüzden işveren camiasının resmi sektör işvereni ve özel sektör işvereni olmak üzere ikiye bölünmüş bulunduğu (40) konfederasyonun üçüncü genel kurulunda belirtilmiştir.

Konfederasyon, iktisadi Devlet Teşekkülleriyle Özel sektör işyerlerinin aynı kuruluşun çatısı altında birleşmelerini ve böylece memleket çapında kuvvetli bir işveren teşkilatının gerçekleştirilmesini hedef tutan çalışmalar yapmıştır. Birlikte teşkilatlanma için hükümete başvurulmuş, özel sektör tezi konferanslarda tartışılmıştır. Birlikte teşkilatlanma fikri başlangıçta tasvib görülmüşüne rağmen daha sonra bir takım sakınca ve güçlüklerden bahsedilerek ayrı teşkilatlanma fikri ağır bastığını görüyoruz. Tek oyla temsil, üyelik aidatlarının çok büyük meblağlara varması, konfederasyon tüzüğü vb. konulardaki sakıncalara konfederasyonca makul cevaplar verilmesine rağmen olumlu sonuç alınamamıştır. (41) Türk-İş ile zamanın hükümeti arasında 1978 de imzalanan "Toplumsal Anlaşma" nın kamu işverenlerinin konfederasyon camiasından ayrılmasını öngörmesi ile konfederasyon üyesi sendikaların bünyesinde yer alan kamu işverenlerinin çoğu bu sendikalardan ayrıldığı gibi kamu işveren sendikalarının bir kısmı da konfederasyondan istifa etmiştir.(42)

(40) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Üçüncü Olağan Genel Kurul Toplantısı lo.cit.s.11

(41) Kamu ve Özel Sektör Müesseselerinin aynı işveren kuruluşu içinde teşkilatlanmaları, işveren Dergisi, Cilt III Sayı: 5, s.5

(42) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XIV. Genel Kurul Çalışma raporu, s.32

2821 sayılı yasa Kamu işveren sendikası gibi bir kavrama yer vermiş ve kamu işveren sendikaları için kamuda aynı işkolunda yeterince işyeri bulunamayacağı gerekçesiyle aynı işkolu mecburiyetini de kaldırmıştır. Bu Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunca hiç istenmeyen bir sonuçtur. Kanun yine de kamu kuruluşlarının aynı işkolundaki özel sektör işveren sendikalarına üye olma yolunu kapatmamıştır. Kamu ve özel sektör işverenlerinin tıpkı kamu ve özel sektör işçileri gibi aynı çatı altında birleşmesi halinde bu mahzurun tatbikatta ortadan kalkacağı görüşü işveren kesiminde hakimdir. (43)

Konfederasyon, kuruluşunun ilk yıllarından itibaren işverenlerin teşkilatlanmalarında kamu-özel kesim ayrımı yapılmaması görüşünde olmasına ve birlikte teşkilatlanmaya yönelik çeşitli faaliyetlerde bulunmasına rağmen 2821 sayılı yasaya bu görüşün tamamen aksi bir görüş hakim olmuştur.

5- KIDEM TAZMİNATI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Kıdem Tazminatı, iş sözleşmesinin kanunda gösterilen belirli sebeplerle sona ermesi halinde kıdemli işçiye işverenin ödeyeceği parayı ifade eder. İşçilere çalıştıkları işyerlerinde ve işverenler nezdinde biriken emeklerinin karşılığı olarak yapılan ödemedir.

Kıdem Tazminatı hakkında çeşitli görüşler vardır. Bu görüşleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

(43) Metin İplikçi, Endüstri İlişkileri Açısından Yeni kanunlar, İşveren Dergisi, Cilt: XXI, Sayı: 11 s.4

Kıdem Tazminatı, işten çıkartma halinde verildiği için ileri sürülen işsiz geçen sürenin karşılığı olarak bir anlamda işsizlik sigortasının karşılığı olduğu görüşüdür. Kıdem Tazminatının ülkemize ilk defa girişi 1936 yılında 3008 sayılı kanunla olmuştur. Kanunda bunun kabulünde işsizlik sigortası olmamasının tesiri vardır. Hatta bu görüş 3008 sayılı İş Kanununun gerekçesinde de yer almıştır.

Kıdem Tazminatının işyerinde geçen yılların karşılığı bir yıpranma tazminatı olarak verildiği görüşü işçinin çalışırken maddi ve manevi yıpranmasının karşılığı olarak verilmesi düşüncesinden ortaya çıkmıştır.

Bir diğer görüş bu tazminatın bir ikramiye olduğudur. Tazminatın emeklilik halinde de ödenmesi onun bir ikramiye niteliği taşıdığını göstermektedir.

Neyin karşılığı olduğu hakkında çeşitli görüşler ileri sürülen Kıdem Tazminatı ülkemizde devletin çalışma hayatına müdahalesi sonucu iktisaden zayıf olan işçiler yararlarına getirilmiş sosyal haklardan biridir. İlk defa 1936 yılında 3008 sayılı iş kanunu ile kabul edilen bu müessese daha sonra "Gazeteciler" (Başın İş Kanunu) ve "Gemi adamları" (Deniz İş Kanunu) içinde özel iş kanunlarında düzenlenmiştir. Çalışma hayatındaki gelişmeye uygun olarak kıdem tazminatını düzenleyen kanun hükümlerinde zamanla bazı değişiklikler yapılmıştır. (44) Kıdem Tazminatı ilk şeklinden bu yana işçi yararına gelişmiştir. Önce beş yıl dolduğunda kıdem tazminatına hak kazanılıyordu ve her yıl için onbeş gün

(44) Münir Ekonomi, Kıdem Tazminatının yeniden Düzenlenmesine ilişkin sorun ve tartışmalar, İşveren Dergisi, Cilt: XIII, Sayı 1, s.7

üzerinden hesaplanıyordu. Bugün ise bir yıl dolduğunda kıdem tazminatına hak kazanılıyor ve her yıl için otuz gün ikramiye olarak hesaplanıyor. Bu gelişmeler 1967 tarihli ve 931 sayılı iş kanunundan sonra 1971 yılında yürürlüğe giren 1975 sayılı iş kanunlarında ortaya çıkmış yeni hükümlere yer verilmiştir. 1963 yılında 274 ve 275 sayılı yasalarla Toplu iş sözleşmesine geçildikten sonra daha da gelişmiştir. Bu sisteme geçilmesinden sonra işçi sendikaları kıdem tazminatı müessesesi üzerinde ısrarla durmuşlar, tazminata hak kazanma şartlarında ve tazminat miktarında işçi yararına önemli gelişmeler kaydetmişlerdir.

Yeni tasarıllarda kıdem tazminatının miktarının artırılması ve tazminat ödenecek hallerin genişletilmesi bu defa işveren çevrelerinde geniş tepkiler yaratmış ve kıdem tazminatı müessesesi işverenlerin ve işveren sendikalarının üzerinde en fazla hassasiyetle durduğu, en fazla tepki gösterdiği konu haline gelmiştir. Gerek kendi yayınlarında, gerekse konferanslarda ve verilen demeçlerde, Kıdem tazminatının, hem yılların artması hem de ücretlerin yükselmesi sebebiyle orta ve küçük işletmelerin kapanmasına sebep olacağı, işçilerin bu tazminatı almak için işten ayrılma fırsatını gözlemelerinin işyeri barış ve ahengini bozacağı, üretimin karşılığı olmayan bir satın alma gücünün piyasaya çıkmasının enflasyonist baskının artmasına sebep olacağı, işgücü maliyetinin yükselmesinin yatırım hızını ve kullanılan teknolojiyi etkileyerek sermayeyi teknolojiye kaydırarak istihdam sorununun çözümünü zorlaştıracağı, memur ve işçiler arasındaki adaleti zedeleyeceği, bütün bunların da işletme ve ülke ekonomisinin geleceği için mahzurlu olacağı

görüşleri işlenmiştir ve işlenmektedir.

Kıdem Tazminatının Türk Hukuk mevzuatına girişi incelendiğinde kanun yoluyla yapılan her değişikliğin başka amaca dayanması sebebiyle işverenler, kıdem tazminatını ne için ve neyin karşılığı olarak verildiği belli olmayan bir müessese olarak görmektedirler.

İşveren sendikalarının kıdem tazminatı hakkındaki görüşlerini potansiyel yükü, kıdem tazminatına ilişkin tavan hükmü, işsizlik sigortasının kurulması halinde akıbeti, tazminatın sigortalıması ve fon tasarısı etrafında toplayabiliriz.

Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunun XV. olağan Genel Kurul Çalışma raporunda açıklandığı üzere, yürlüğe konulan evlenen kadın işçiye de kendi isteği ile işten ayrılrsa bile kıdem tazminatı ödeneceğinin öngörülmesi tazminat ödenecek halleri dışında işten ayrılışlarında ödenmekte olan bu tazminat, işçinin hizmet yılının artması, son ücret üzerinden ödeme yapılması ve toplu iş sözleşmeleriyle kanuni limitlerin üzerine çıkılması sebepleriyle çığ gibi büyümektedir. Bugün hiç bir işletme mevcut kıdem tazminatı yükünü kendi mal varlığı ile karşılayabilecek durumda değildir. Konfederasyon tarafından gerçekleştirilen "işgücü maliyeti ve çalışma istatistikleri"nde açıklandığı gibi 1981 yılında özel sektörde 444 milyar 690 milyon TL, Kamu sektöründe ise 338 milyar 201 milyon TL toplam kıdem tazminatı potansiyel yükü 782 milyar 891 milyon TL miktarındadır.(45)

(45) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu op. cit s.19.

Hesaplamalarda kullanılanla^{ra} araştırma ve veriler 1982 ve 1983 yılı için henüz mevcut olmadığından bu yıllar için ancak fikir vermesi açısından projeksiyon yapılmış 1983 yılı için kıdem tazminatı yükü 1 trilyon 223 milyar 266 milyon TL'na ulaşmaktadır. (46) Bu potansiyel yük ücretlerin yükselmesi ve hizmet yılının artması ile işyerlerinin özellikle toplu işten çıkarmalar halinde altından kalkamayacağı bir yük haline gelmektedir.

Kıdem Tazminatında tavanın hesaplanmasında asgari ücretle ilişkinin kesilmesi ve memurlara emeklilik ikramiyesindeki ödemede paralelliğin muhafaza edilmesi işveren sendikalarının öteden beri savundukları bir görüştür. İşçilere beher hizmet yılı için ödenecek kıdem tazminatı miktarı en yüksek devlet memuruna beher hizmet yılı için ödenen emekli ikramiyesinden fazla olamaz (47) görüşü 2869 sayılı yasa değişikliği ile iş kanununa girmiştir. Bu yasa ile kıdem tazminatı tavanının asgari ücretle ilişkisi kesilmiş memur emeklilerine ödenen ikramiye ile ilişkilendirilmiş, ancak bu değişikliğin işletmeleri hatta tüm Türk Sanayisini tehdit eden Kıdem tazminatı yükünde beklenen ölçüde bir iyileştirme sağlamadığı (48) konfederasyonda hakimdir.

İşsizlik sigortası konusu 1967 yılından bu yana bir kaç kez aktüel hale gelmiş ve işsizliğin bir tedbiri olarak kamuoyuna takdim edilmiştir. Konfederasyon, işsizlik sigortasının kurulmasına rağmen kıdem tazminatının bugünkü şekli-

(46) T İSK XV.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu ibid. s.20

(47) Rafet İbrahimoğlu, Kıdem Tazminatına Yasal Tavan Getirilmesi zorunluluğu, işveren Dergisi, Cilt: XVIII sayı: 3 s.8

(48) T İSK XV.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, loc. cit.s.19

nin değiştirilmesinin sağlanmaması halinde mükerrer bir ödemenin söz konusu olacağına inanmaktadır.

İşletmenin geleceğini olumsuz yönde etkileyecek kıdem tazminatının işverenler tarafından sigortalanması yasaklanmıştır. İşverenler, bu ağır yükten işletmeyi korumak için sigortalamışlardır. Böylece işçilerin de kıdem tazminatlarını almaları garanti altına alınmış olacaktır. Bu yasaklamada işçilere istihdam güvencesi sağlama amacı bulunmaktadır. İşveren sendikalarına göre bu yasak müessesenin mahiyeti ile çelişmektedir. Konfederasyon da bu yasaklama kararının karşısındadır.

Kıdem Tazminatının ekonomi bakımından taşınabilir bir noktaya getirilmesi, Türk iş hayatını tehdit eden boyutlara ulaşan kıdem tazminatlarının bir fondan karşılanması konfederasyonun öteden beri savunduğu bir görüştür. 1927 sayılı kanun da bu fikri benimsemiştir. 1975 yılından beri iş kanununda yer alan fon ile ilgili tasarı henüz kanunlaşmamıştır. Fonun kurulmasında konfederasyona göre, çeşitli açılardan büyük yararlar vardır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- İşçilerin muhtelif işyerlerinde geçen hizmetlerinin değerlendirilmesi ve kıdem tazminatlarının teminat altına alınması mümkün olacaktır.

- İşverenlerin karşılaşacakları ağır maliyeti fona ödeyecekleri primlerle senelere yaymaları ve bu şekilde ödeme güçlüklerinin bertaraf edilmesi imkan dahiline girecektir. Böylece işyerlerine kapanmasına kadar zararlı sonuçlar doğurabilen toplu bir mali yük ortadan kaldıracaktır.

- Fonda birikecek büyük meblağın ekonomik kalkınma istihdamın arttırılması amacıyla kullanılması imkanı sağlanarak ülkemiz için çok yararlı kaynak yaratılacaktır.

İşçi sendikalarının üzerinde ısrarla durduğu kıdem tazminatı müessesesi, işveren sendikalarının da üzerinde hassasiyetle durduğu bir konu olmasına rağmen gelişme hep işveren sendikalarının arzusu dışında olmuştur. Yapılan değişiklikler hep kıdem tazminatı yükünü arttırmış, en son 2762 sayılı yasa ile Kıdem tazminatına 2320 sayılı kanunla getirilen asgari ücrete dayanan tavan hükmü en yüksek devlet memuruna ödenecek azami emeklilik ikramiyesi kriteri ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik yükü azaltmaya yönelik olmasına rağmen etkili olamamıştır. Ayrıca, işveren sendikaları konfederasyonu kıdem tazminatı fonu ile ilgili tasarının kanunlaşmasını istemesine rağmen tasarı henüz kanunlaşmamıştır.

6- SOSYAL GÜVENLİK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLER

Sosyal Güvenlik kavram olarak fertlerin ve toplumun gelecek bakımından teminat altına alınmış olmasını ifade eder. Tehlikenin zararlarından kurtulma garantisine sahip olmak demek olan sosyal güvenlik her fert ve toplum için mutlaka karşılanması gereken bir sosyal ihtiyaçtır . (49) Fertlerin ve toplumun bugününün ve yarınının güven altına alınmış olmasını amaç edinen ve birbirleri arasında sıkı bir birlik ve uyum sağlamış olan sistemler bütünüdür.

(49) Turan Yazgan Sosyal Sigorta, İstanbul Üniversitesi yayın no: 2360, İktisat Fakültesi yayın no: 402 İstanbul 1977, s.34.

Sosyal Güvenlik sorunu önce istihdam sorunudur ve iş bulmuş kişilere tanınan bir haktır. Toplumumuzda işsizliğin her geçen gün artması sosyal güvenliği sağlanmış gruplar ile sağlanmamış gruplar arasındaki mesafenin daha da büyümesine sebep olmaktadır. Ülkemizde 1961 Anayasası ile ilk defa sosyal güvenlik hakkına yer vermiş, 1982 Anayasası daha da ayrıntılı bir takım hükümler getirmiş bulunmaktadır. Başlangıçta bir takım grupları koruma amacı taşımış olmakla birlikte, dünyada bugün sosyal güvenlik, genellikle toplumun tümünü kapsamak yönünde gelişmekte ya da gelişmiş bulunmaktadır. Bugün başlıca temel sosyal güvenlik kuruluşlarımız Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağkur'dur. Bunlara ilaveten özel sandıklar ve ek sosyal güvenlik sağlayan kuruluşlar bu amaca yönelik olarak faaliyet göstermektedirler.

Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunun Sosyal Güvenlik hakkındaki görüşlerini işsizlik sigortası, ayrı sosyal güvenlik kurumları arasında uygulanan normlar arasındaki farklılıklar, sosyal güvenlik kurumlarının tek elden yürütülmesi, mesken politikası, sağlık sigortaları ve sosyal sigorta fonlarının kullanılması konuları etrafında toplayabiliriz.

İşsizlik sigortası, dünyada en geç gelişen bir sigorta koludur ve diğer sigorta kollarından farkı, insanın çalışma gücünde herhangi bir kayıp olmamasına rağmen kazancını kesen bir tehlike ile ilgili bulunması ve geçici ivaz ödeyen bir sigorta kolu (50) olmasıdır. Sosyal güvenlik hak-

(50) Turan Yazgan, ibid. s.181.

kına kavuşmuş işçilere munzam bir sosyal güvenlik hakkı tanımaktadır. Konfederasyon sosyal güvenlik hakkına kavuşmuş bazı kişilere munzam bir sosyal güvenlik imkanı tanımak yerine, işsizlik sigortası için ayrılacak kaynakların hiç iş bulamamış kişilere istihdam imkanı yaratacak şekilde kullanılmasının daha isabetli olacağı (51) inancındadır.

Türk Sosyal güvenlik sisteminde karşılaşılan en önemli problemlerden biri sosyal güvenlik kurumlarının birbirinden çok farklı normlar uygulamasıdır. Gerçekten ülkemizde Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Özel sandıklar kapsamına aldıkları kişilere değişik haklar tanımakta ve farklı hizmetler sunmaktadır. Bazı riskler bazı kurumlar tarafından karşılanmamakta, Kurumların genellikle uyguladıkları yaşlılık, malulük ve ölüm sigortalarında dahi mensuplarına sağlanan haklar ve bunların kazanılma şartları arasında farklılık görülmektedir. Örneğin Emeklilik maaşına hak kazanabilmek için her üç kurumda da farklı prim ödeme gün sayısı tesbit edilmiştir, farklı olan bir diğer uygulama da kurumların bazı sigorta dalları açısından mensuplarının eş ve çocuklarına, dul ve yetimlerine yaptıkları yardımın kapsamıdır. Konfederasyona göre bütün bu farklılıklar sosyal güvenlik kurumlarının standart bir uygulama içinde olmadığını göstermektedir. Bu durum, Kurumları birbirlerini emsal göstermek suretiyle ve bir tırmanma politikası içinde, mevzuat değişikliğine gitmeyi teşvik etmektedir. Bu alanda duyulan ihtiyaç çeşitli sosyal güvenlik kurumları

(51) TİSK, 15.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu Op.Cit.
S.24

tarafından yapılan değişik uygulamaları standart normlara bağlayacak kanunların çıkarılmasıdır.(52) Normlar arasında farklılığın giderilmesi sağlanan haklar ve alınan primler arasında denge kuracak ve haksızlıkları giderecektir.

Sosyal Güvenlik kuruluşlarının tek bakanlığın çatısı altında toplanması kalkınma planlarında amaçlanan bir husustur.Ve halen bütün dünyada Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının tek elden yürütülmesine doğru güçlü bir eğitim mevcuttur.Uygulamanın tek makamın sorumluluğunda yapılması yönetim sorunlarını azaltıp belli bir disiplinin başlangıcı olacağı fikri konfederasyonda hakimdir.

Çalışan insanların ve özellikle sigortalı işçilerin bugün için en önemli sorunları mesken sorunudur.Hızla artan maliyetler mesken fiyatlarını işçilerin yetişemeyeceği düzeye çıkarmış bulunmaktadır.Sosyal Sigortalar kurumunun mesken kredisi bugünün şartlarında ihtiyaca yeterli değildir.Konfederasyon mesken politikasının genel bir politika olduğuna ve milli seviyede düzenlenmesine ve en iyi çözümün,Milli Mesken politikasının içine Sosyal Sigortalar kurumunun akılcı bir biçimde katılmasını sağlamak olduğuna inanmaktadır. (53)

Sağlık tesisleri işletmeciliği sosyal sigortalar kurumunun faaliyetleri arasındadır. Konfederasyon müesseselenen yan hizmetlerin genel müdürlüğe bağlı yan kuruluşlar haline getirilmeleri ve bunların yönetimi için ayrı komite-

(52) TISK XV. olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, ibid.s.27

(53) Rafet İbrahimoglu, Sosyal Güvenlik sorunlarımız, işveren dergisi cilt: XVIII sayı: 10, s.3

lerin kurulması ve bu komitelerde yönetim kurulunda olduğu gibi işveren ve işçi temsilcilerinin bulunmasının yararlı olacağına inanmaktadır. (54) Bazı sigorta kolları, özellikle hastalık ve analık sigortaları yıllardan beri gelir fazlası vermektedir. Buna rağmen bu sigorta kollarında hala yeteri kadar sağlık hizmeti verilememektedir. (55) Buna rağmen aynı prim oranları muhafaza edilmektedir. Konfederasyona göre, kurum ya sağlık hizmetlerini aldığı bedelin karşılığını verecek şekilde yerine getirmeli veya hastalık sigortası için işçi ve işverenin ödediği prim oranlarında bir indirim sağlayacak yasayı parlamento'ya sunmalıdır.

Sosyal Güvenlik sisteminiz çalışan ve çalıştıranların katkılarından oluşan kaynaklarla karşılanmaktadır. İşveren topluluğu ve konfederasyon sosyal sigortalar fonları ile ilgilenmektedir. Sosyal Sigortalar kurumu % 19,5-27 çalıştıranlardan, % 14 çalışandan olmak üzere asgari % 33,5 azami % 41 gibi yüksek bir oranda ücretlerden prim kesmektedir. Sosyal güvenlik sistemi içinde mecburi tasarruf olarak oluşan bu prim gelirlerinin miktarı her geçen yıl büyük meblağlara ulaşmaktadır. Kurumun 1982 yılı net prim geliri 160 milyar 539 milyon lirayı bulmuştur. Bu durum, gelişen ülke niteliğini taşıyan ve kalkınma için mali kaynak sıkıntısı çeken ülkemizde sosyal sigorta fonlarının en rasyonel şekilde kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Buna karşılık kurum fonlarının istihdam ve üretime dönük bir şekilde ve

(54) TISK, XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit. s.31

(55) Rafet İbrahimoğlu, op.cit. s.4.

kârlılık ilkesine göre kullanılmamaktadır. Konfederasyonun en fazla üzerinde durduğu konu sigorta fonlarının kullanılmasıdır. Konfederasyona göre, bu fonların kullanılmasında kurumun yeni organizasyonlara gitmesi uygun olacaktır. Bu amaçla tahvil satın alınması işlemi kamu ve özel sektör arasında bu sektörlerin sosyal sigortalar kurumuna ödedikleri toplam işveren prim hisseleri oranında uygulanmalıdır. Böyle bir davranış hem karma ekonomi hem de hakkaniyet prensiplerine uygun düşecektir. Ayrıca, sigorta fonlarının daha verimli bir şekilde işletilmesi de imkan dahiline girecektir. (56) İşçilere sosyal sigortalar kurumu plasmanlarının % 20 si konut kredisi olarak verilmektedir. SSK primlerinin büyük çoğunluğunun işverenler tarafından ödendiği ileri sürülerek sanayici kredisinin de aynı oranda olması, ayrıca özel sektör işverenlerine sağlanacak bu kredinin tahsil imkanı az bulunan ve faaliyeti aksayan iş yerlerine değil faal ve başarılı işyerlerine tahsis edilmesi istenmektedir. (57)

Konfederasyon, yukarıda açıkladığımız konular çerçevesinde bir sosyal güvenlik sisteminin oluşması istemektedir. Bu günkü Sosyal güvenlik sisteminin yetersiz ve çalışanları karşılaştıkları tehlikelerin kötü sonuçlarını hafifletmek amacını gerçekleştirmekten uzak olarak görmektedir.

(56) TISK XV.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu Op.Cit. S.30

(57) Rafet İbrahimoglu, loc.cit.S.4

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞVEREN SENDİKALARININ BASKI GRUBU OLARAK FAALİYETLERİ

I- TÜRKİYE'DE İŞVEREN SENDİKALARININ ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN BASKI GRUBU OLARAK FAALİYETLERİ

1. TOPLU PAZARLIK İLE İLGİLİ FAALİYETLERİ

İşveren sendikalarının asli görevi, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin işveren yetkilileri ile birlikte yürütülmesi ve toplu iş sözleşmesinin aktedilmesini sağlamaktır. Toplu sözleşme düzeninde pazarlık gücü taraflardan birinin isteklerini diğerinin kabul etmesi için sürekli kişisel güç değil, fakat tarafların içinde buldukları ekonomik, politik ve psikolojik unsurların bileşimidir ki, bu unsurlar tarafından birinin isteklerini diğerinin şartlarını kabul etmeye zorlar. (1)

Toplu pazarlık öncesinde taleplere bilimsel şekilde karşılık verebilmek için tarafların yapacağı faaliyetlerden en önemlisi araştırma faaliyetleridir. Araştırma faaliyetleri bakımından en ciddi metod piyasa etüdü olup bu bakımdan devlet sektörü özele nazaran bir hayli ileride bulunmaktadır. Özel sektöre dahil işletmelerden cesamet itibariyle büyük olanların aynı mahiyette araştırma yapmaktadırlar. (2) İşverenler sendikalaşmadıkları takdirde ancak büyük iş-

(1) Nuri Çelik, İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku I, Sendikalar, 2. Bası s.370.

(2) Orhan Tuna, Türkiye'de Toplu iş sözleşmesi düzenininin iktisadi ve Sosyal Tesirleri, II.Kitap, Neticeler kısmı, yayın no: DPT: 916-SPD: 210, Milli Eğitim Basımevi-İstanbul, 1970, s.77

İletmeler araştırma yapacak imkanlara sahip olabilmekte, diğerleri bu imkana sahip olmadıklarından işçi sendikası karşısında güçsüz kalmaktadır. İşte, imkanları itibarıyla işveren sendikaları araştırma yapacak güce sahip bulunmaktadır. Hatta, bazı işveren sendikaları araştırma servisine sahip olup uzman istindam etmektedirler. İşveren sendikalarının faaliyet raporları incelendiğinde çeşitli araştırma ve etüdüler özellikle işgücü maliyeti ve çalışma istatistikleri önemli yer tutmaktadır. Kuşkusuz bu araştırmalar işveren sendikalarının, işçi sendikalarından gelen talepleri daha bilinçli bir şekilde karşılamalarına imkan tanıyacaktır.

Konfederasyonlar arası anlaşmalar, işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında yapılmakta, ana konularda anlaşılmakta, işveren sendikaları da bu anlaşmanın sınırları içerisinde toplu sözleşmeleri aktetmektedirler. Ana konularda pazarlak çok güçlü kuruluşlar arasında geçtiğinden taraflar, toplu iş mücadelelerine başvurmakta temkinli davranacaklardır. Milletlerarası işverenler teşkilatı, üye kuruluşlarına telkin ve üyelerini işçi üst teşekkülleriyle centimlen anlaşmaları ve temel sözleşmeler yapmaya teşvik etmektedirler. (3) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, tip sözleşme denilen işçi ve işveren teşekküllerinin ana konularda görüş birliğine varmalarının toplu sözleşme düzeninin iyi işlemesi için gerekli olduğuna, Türk-İş ile Konfederasyon arasındaki münasebetlerin böyle bir anlaşma ile daha olumlu geçeceğine inanmaktadır. (4) Böyle bir an-

(3) Milletlerarası İşverenler Teşkilatı Kuruluşunun Elliinci Yılı kutlanıyor, İşveren Dergisi, Cilt: VIII sayı: 8 s.2

(4) TİSK, 5.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s.46.

laşma, Türkiye işçi sendikaları konfederasyonu (Türk-İş) ile hükümet arasında 20 Temmuz 1978 tarihinde, başta ücretler olmak üzere işçi-işveren ilişkilerinden doğan sorunların çözümünde izlenmesi gereken yolları ana hatları ile belirlemek üzere yapılmıştır. Bu belgeye "toplumsal anlaşma" adı verilmiştir. (5)

Toplu pazarlık düzenimizde en fazla tartışılan konulardan biri de aynı işyerinde kısa aralıklarla iki sözleşmenin birden yürürlüğe sokulması olmuştur. Ülkemizde gerçek anlamda işkolu sözleşmelerinin bir türlü yapılamaması sonuçta sadece bir işyerini ilgilendiren iki sözleşmenin yapılmasına yol açmıştır. Toplumsal anlaşmada bu duruma tarafların son vereceği ifade edilmektedir.

Sosyal yardımların Türkiye'de toplu sözleşme düzeninde ücretlere yakın bir önem kazanması, gittikçe türlerinin artması pazarlıkların daha zor geçmesine neden olmakta, genellikle bir işin karşılığı olmayan bu ödemeler işletmede verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Toplumsal anlaşma bu konuda da başlangıç sayılabilecek bir hüküm getirmiş ve sosyal yardımlarda bütünlük ve bunların toplam gelir içinde hesaplanması ilkesini benimsemiştir. (6) Bu anlaşmaya özel işveren kanadının çağrılması eleştirilmiştir. Bu gibi anlaşmalara hiç bir ülkede, işçi ve işveren ilişkilerini tümüyle çözümlen araçlar gözüyle bakılmamıştır. Asıl olan özgür pazarlık düzenidir. Esasen toplumsal anlaşmaların toplu pa-

(5) Metin Kutal, İktisat ve Maliye, Cilt: XXV sayı: 5 s.235

(6) Metin Kutal, ibid. s.239

zarlık düzenine bir alternatif olması asla soz konusu değildir. Amaç toplu pazarlık düzenininin karşılaştığı güçlükleri elbirliği ile savuşturmak ve ekonominin içine düştüğü sıkıntıları ortak bir çaba ile atlatabilmektir. (7) İşveren ve işçi konfederasyonları arasında yapılan böyle bir anlaşmanın, sosyal barışın sağlanmasında önemli yararları bulunduğu batı ülkelerinde saptanmıştır.

Konfederasyon zaman zaman bazı prensip kararları almaktadır. İşveren sendikaları tarafından uyulan bu kararlar toplu iş sözleşmelerini sınırlandırmakta işçi sendikalarının toplu pazarlık sırasındaki taleplerine set çekmektedir. Bu cümleden olmak üzere kıdem tazminatlarının 1.7.1977 tarihinden itibaren tüm sözleşmelerde aldığı şekliyle dondurulması prensibine konfederasyon üyesi işveren sendikaları tarafından uyulmuştur. (8)

Toplu pazarlık faaliyetleri yürütülürken, işçi sendikalarının ücret talepleri hakkında yapılan yayınlar kamuoyunu etkileyip bunu bir baskı unsuru olarak kullanmaya yönelik olmaktadır. Yine toplu pazarlığın uzaması halinde, toplu pazarlıkta sendikaların ekonomik olması gereken amacının siyasi olduğu ileri sürülerek kamuoyunun etkilenmek istenmesi baskı grubu faaliyetleri içindedir.

Toplu pazarlık öncesi araştırmalar, aldığı prensip kararları ve toplu pazarlık sürerken yaptığı kamuoyunu etkilemeye yönelik yayınlar toplu pazarlık sırasında işveren sendikalarının yaptıkları faaliyetlerdir. Temel sözleşmeler yapmak prensip olarak kabul edilmesine rağmen gerçekleştir-

(7) Metin Kutal, İbid.S. 242

(8) T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1.1.1977-31.12.1979 Dönemi, S.13

rilememiştir.

2. TOPLU İŞ MÜCADELELERİ İLE İLGİLİ FAALİYETLER

Taraflar Toplu iş sözleşmelerini akdetmek için giriştikleri toplu pazarlık faaliyetleri sırasında birbirlerine üstünlük kurmak için Toplu iş mücadelesi araçlarına sahiptirler. Toplu iş mücadeleleri işçiler yönünden grev, işverenler yönünden lokavttır.

1961 sonrası dönemde lokavt, üzerinde en çok konuşulan ve tartışılan konularından biri olmuştur. Tartışmanın dayanağı lokavt hakkının 1961 Anayasasında lafzen bulunmadığı ve bu nedenle de lokavt hakkının Anayasaya aykırılığı iddia edilmiştir. (9) 1961 Anayasasının bu madde ile ilgili gerekçesinde şöyle denilmektedir: "Lokavt hakkı da mahiyetinden doğan farklılıklar hariç, grev hakkına muvazi olarak kanunla düzenlenecektir. Ancak bunun bir insan hakkı olarak Anayasa'da zikredilmesi için bir sebep yoktur. (10) İşte bu gerekçe işveren sendikalarının lokavt hakkını savunurken kullandıkları nokta olmuştur.

İşverenlerin Toplu iş mücadelesi aracı olan lokavt 2822 sayılı yasada şu şekilde tarif edilmiştir: "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir."

(9) Lokavt Hakkının hukukumuzdaki yeri, işveren Dergisi, Cilt: XVI sayı: 1 s.3

(10) İbid. s.4.

Aşağıda 1963-80 dönemine ait lokavtla ilgili rakamlar görülmektedir:

1963-1978 YILLARINDA LOKAVTLARLA İLGİLİ GELİŞMELER*

YILLAR	Lokavt Sayısı	Lokavt Süresi(Gün)	Lokavta uğrayan işçi sayısı	Kaybolan işgünü sa.
1963	-	-	-	-
1964	2	57	608	13.188
1965	52	1092	1051	22.071
1966	-	-	-	-
1967	-	-	-	-
1968	71	1317	727	14.397
1969	1	10	18	180
1970	4	276	1389	98.229
1971	3	165	2064	95.730
1972	10	267	3239	145.385
1973	10	621	3278	90.578
1974	17	563	1941	170.935
1975	7	600	1776	67.949
1976	7	983	372	49.431
1977	4	491	598	128.467
1978	7	322	747	52.187

Kaynak: Çalışma Bakanlığı

1972 yılı sonuna kadar on yıllık bir dönemde bütün işkollarında lokavttan etkilenen işçi sayısına yakın bir işçi grubu 1972 yılındaki MESS lokavtlarından etkilenmiştir. Bu, girişilen lokavt hareketinin çapı hakkında fikir vermektedir. Lokavtlar daha çok küçük işyerlerini etkilediği halde bu lokavt toplu iş mücadelelerinde büyük işverenlerin de ar-

tık lokavt silahını kullanmaktan çekinmediklerini göstermektedir. (11) Yıllar itibariyle lokavtla ilgili rakamlarda artış çıkış olmakta fakat genel eğilim, artışı yönünde görülmektedir.

Konfederasyon, lokavt uygulamalarının nedenlerini şu şekilde açıklamaktadır:

- Toplu sözleşmelerde sendikaların talepleri karşılanmayacak düzeye ulaşmıştır. Özellikle ücret zamları çok yüksek seviyede tutulmaya çalışılmakta ve bunda ısrar edilmektedir. Aşırı talepler işletmelerin ödeme güçlerinin çok üzerine çıkmakta ve bunun sonuçları düşünülmemektedir. İşveren için işyerini daimi olarak kapamaktansa, geçici bir süre lokavt yapmak suretiyle ayakta kalmayı denemek bir çıkar yol olmaktadır.

- İşçi sendikalarının grev kararı aldıkları, özellikle çok işçi çalıştıran işyerlerinde grev uygulamasına geçmek yerine işi yavaşlatma suretiyle verim düşürme yolunu kasıtlı olarak seçtikleri görülmektedir. Böylelikle bir anlamda, çalışmanın devam ettiği bir zamanda adeta grev yapılmaktadır. Bu durumda verimin tamamen düşmesi üzerine lokavt yapmaktan başka çare kalmamaktadır.

- Bir diğer neden, alınan grev kararlarının uygulamaya geçilmemesinden doğmaktadır. Grev kararı tarihinden itibaren yedi gün sonra, her an grevin başlayabilmesi mümkün bulunduğundan, grev uygulaması işyerleri için daimi bir tehdit unsuru olmaktadır. Bu durumun sebep olduğu sonuçlar işyeri içinde gergin bir hava yaratmakta, verimi düşürmekte-

dir. (12)

Konfederasyonun şikayetçi olduğu 275 sayılı yasada grev hakkını düzenleyen hükümler şunlardır:

- Hak uyuşmazlıklarındaki grev ve lokavt hakkı kaldırılmalıdır,

- Bakanlar Kuruluna verilen grev ertelemeleri hakkının gerçeklere daha uygun şekilde yürütülebilmesi için, kamu düzenini ve kamu yararını bozucu nitelikte olan grevleri de erteleme imkanı tanınmalıdır. Bu hususa bağlı olarak grevler erteleme gerekçesinin gerektirdiği sürede ertelenebilmelidir.

- Grevlerde işyeri önünde toplanmalar kanunsuz olaylara sebep olduğundan yasaklanmalı ve grev gözcülerinin görevleri kanunla daha açık belirtilmelidir. (13)

Bu hükümlerden önemli bir kısmının 2822 sayılı yasa da yer aldığını görmekteyiz.

İşçi sendikalarının taleplerini makul seviyeye indirmek ve işverenlerin dayanışmasını pekiştirmek için işveren sendikaları genel kurullarında kabul ettikleri "grev ve lokavt fonu" yönetmelikleri ile grev ve lokavt fonları oluşturmaya başlamışlardır. (14)

23 Mart 1977 günü olağanüstü toplanan konfederasyon genel kurulunda kurulması kararlaştırılan "Merkezi Dayanış-

(12) Lokavt hakkının Hukukumuzdaki yeri op. cit. s.6

(13) TISK IX. Genel Kurul Çalışma Raporu, s.52

(14) T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası, 1.1.1975-31.12.1976 Dönemi, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu IX Olağan Genel Kurulu, s.57

ma Fonu" dönem içinde büyük gelişme göstermiş, konfederasyonun 4 Mayıs 1979 günü toplanan olağanüstü genel kurulunda, Fon yönetmeliğindeki aksaklıkları giderici yeni hükümler kabul edilmiş fonun bir an evvel arzulanan seviyeye ulaşması için üye sendikaların katkıları arttırılmış ve fondan yapılacak yardımın miktarı da aynı nisbette büyütülmüştür.

Konfederasyon nezdinde kurulan merkezi Dayanışma Fonu, işçi sendikalarının toplu sözleşme taleplerini dengelemek, kanuni grevlerde ve lokavtlarda işverenlerin dayanma güçlerini arttırmak ve işverenlerin birlikte hareket etmelerine yardımcı olmak amacını taşımaktadır. (15) Özel sektör işveren sendikaları için mecburi, kamu işveren sendikaları için ihtiyari üyelik esasına dayanan fon, üye işletmelerde çalışan işçi sayısına göre ve aylık hesabı ile alınan aidattan oluşmakta ve grev ve lokavt uygulanan işyerlerine aynı kıstas üzerinde ve fakat günlük hesabı ile yardım yapmaktadır. Fonun işverenlerin grev ve lokavt nedeniyle uğradıkları maddi zararları hafifletmek fonksiyonu yanında, yönetmelikte konfederasyon yönetim kurulunca kabul edilen prensiplere aykırı hareket eden üyelere yardım yapılmayacağı esası getirildiğinden işverenlerin belirli prensiplere dayalı ve bir örnek hareket etmelerine de yardımcı olacağı kabul edilmektedir. İşveren sendikalarınca halen kurulmuş olan münferit grev ve lokavt fonları ile merkezi Dayanışma Fonunun ileride irtibatlandırılması da konfederasyonun hedefleri arasında yer almıştır. (16) ve üye sendikaların kendi

(15) TISK XIII. Olağan Genel Kurul, Çalışma Raporu, Ankara Nisan 1980, s.65

(16) TISK XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara 1978 s.19

grev ve lokavt fonları yanında merkezi Dayanışma Fonu ikinci bir teminat olmakta baskı grubu olarak güçlerini arttırmaktadır.

İşveren Sendikaları ve üst kuruluşları konfederasyonun Baskı Grubu olarak Toplu iş mücadeleleri ile ilgili faaliyetleri içerisinde uygulanan lokavtlar ve bu lokavtların etkili olabilmeleri için oluşturulan fon teşkili sayılabilir.

3. BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARI İLE İLGİLİ FAALİYETLER

Barişçi çözüm yolları, Toplu pazarlık aşamasında anlaşamamış tarafların Toplu iş mücadelesi araçlarına başvurmadan, nihai amaç olan Toplu iş sözleşmesinin aktedilmesini sağlamaya yönelik gayesi olan bir sistemdir.

1963-80 döneminde yürürlükte olan uzlaştırma ve tahkim sistemi arzu edilen sonucu vermemiş, Toplu iş mücadelesine girişmeye kararlı olan tarafların greve veya lokavta karar vermesine çoğunlukla engel olamamıştır. Taraflar uzlaştırma yoluna genellikle sırf kanuni bir zorunluluğu yerine getirmek için başvurmuşlar, barişçi çözüm yolunun önemini küçümsemişlerdir. (17)

Son yıllarda tarafların daha ilk toplantıda uyuşmazlık tutanağı düzenleyip uzlaştırma aşamasına geçtiği gözlenmiştir. Uygulamada tarafların seçtikleri araçlar genellikle tarafsızlık sıfatını taşımayan kimseler olmaktadır.

(17) Gülten Kutal, Türkiye'de İşçi Sendikacılığı, 1960-68 İstanbul Üniversitesi yayın no: 2314, İktisat Fakültesi yayın no: 393, Güryay Matbaacılık, İstanbul 1977, s.117

Meselâ, tarafların hukuk müşavirleri hatta toplu sözleşmeyi yürüten görevlilerden biri tarafsız aracı olarak seçilebilmektedir. Bu ise uzlaştırma kurulunun taraflar üzerinde manevi bir otorite kurmasına imkan vermemektedir. (18) Toplu iş sözleşmeleri uyumsuzlukla neticelendiği ve konu uzlaştırma kuruluna intikal ettiği taktirde de toplu iş sözleşmesine iştirak eden işveren sendikası hukuk müşavirleri uzlaştırma kurulunda işverenin tarafsız aracılığını ücretsiz olarak yerine getirmektedir. Uzlaştırma kurullarında işverenin tarafsız aracılığını, daha evvel müzakerelere iştirak eden sendika müşavirlerinin yapması konunun derinliğine bilinmesi sebebiyle işveren için çok faydalı olduğu (19) işveren sendikalarınınca kabul edilmektedir. Buradaki durum yukarıda tesbit edilen görüşe aynen uymaktadır.

Genel olarak işçi ve işverenlerin arasında gerek menfaat gerekse hak intilaflarında çıkan uyumsuzluklarda aracı veya hakem olarak zaman zaman Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu temsilcilikleri yardımda bulunmuştur. Bu faaliyetler arasında henüz uzlaştırma veya tahkim safhasına intikal etmeden temsilciliklerin müdahalesi ile halledilen uyumsuzlukları belirtmek gereklidir. Bu çeşit müdahalelerin sayısı oldukça fazladır ve temsilcilik faaliyetlerinin etkili olduğunu göstermektedir. (20) İşveren Sendikaları, uzlaştırma kurullarında üyelerini temsilen ve üyelerin aracısı olarak katılmış, bu kurullarda çözümlenemeyen uyumsuzluklarda alınan grev kararlarına karşılık olarak lokavt kararını

(18) Gülten Kutal, ibid. s.118

(19) T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası 1.1.1975-31.12.1976 Dönemi Yönetim Kurulu Çalışma Raporu op.cit.s.37

(20) TISK, VII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Aralık 1968 İstanbul, s.77

almışlar (21) böylece Toplu iş mücadelelerinin yolunu açmışlardır.

12 Eylül 1980 hareketinden sonra Milli Güvenlik Konseyince Toplu iş sözleşmesi faaliyetleri ve Grev, lokavt uygulamaları yasaklanmıştır. 24.12.1980 tarihinde Milli Güvenlik konseyince kabul edilen 2364 sayılı "Süresi sona eren Toplu iş sözleşmelerinin sosyal zorunluluk hallerinde yeniden yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun" ile işçi veya işveren meslekî teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya askıya alındığı hal ve yerlerde, yürürlük süresi sona ermiş bulunan Toplu iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından yeniden yürürlüğe konulması kabul edilmiştir. İşveren sendikaları, 2364 sayılı yasa uyarınca Toplu İş Sözleşmeleri sona eren üyelerinin Toplu İş sözleşmelerinin yeniden yürürlüğe konulması için Yüksek Hakem Kuruluna müracaatla bu dönemde Toplu İş Sözleşmelerinin yeniden yürürlüğe konulmasını sağlamıştır. (22)

Yukarıda sayılan uzlaştırma kurulunda işvereni temsil etme uyumsuzluğun her aşamasında anlaşmayı sağlama ve tahkim ile ilgili faaliyetlerini incelediğimiz işveren sendikaları ve onların üst kuruluşu Konfederasyonun bu faaliyetleri ile üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma, işçi sendikalarının taleplerini geri çevirme çalışmalarında bulunmuşlardır.

(21) MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1978 s.34

(22) MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1983, s.25

II- YENİ YASAL DÜZENLEMELERLE İLGİLİ BASKI GRUBU OLARAK FAALİYETLERİ

1. ANAYASALARIN HAZIRLIĞI SIRASINDA

Baskı gruplarının en fazla faaliyet gösterdiği saha yasal düzenlemelerdir. Bütün yasalara temel teşkil eden Anayasaların hazırlanması toplumun her kesimini yakından ilgilendiren, baskı gruplarının da en fazla ilgilendiği, faaliyet gösterdiği sahadır.

12 Eylül 1980 hareketinden sonra oluşturulan Danışma Meclisinde görüşmesine başlanan Anayasa tasarısının "Sas-~~ma~~gal ve Ekonomik haklar ve ödevler" kısmında yer alan ve çalışma hayatını ilgilendiren hükümler büyük önem taşımaktadır. Çalışma çağında bulunan kimselerin pek çoğunun emeği karşılığında maaş veya ücretini kazanması, bunlar arasında da işçi niteliğinde olanların büyük çoğunluğu teşkil etmesi, Anayasa içindeki sendikal düzenlemelerle ilgili hükümlerin önemini birinci plana çıkarmıştır. (23)

Anayasa Komisyonunca hazırlanıp kamuoyuna açıklanan ve ilgili yerlere görüşleri alınmak üzere gönderilen Anayasa tasarısı özellikle işçi kesiminden büyük tepki görmüştür. Çoğulcu demokrasilerde işçi sendikaları kadar işveren sendikalarının da önemli yeri vardır. Bunlar önemli baskı grubları olarak mümkün olduğu kadar yasama ve yürütme organlarını etkilemeyi ve temsil ettikleri grupların yararına yeni hak ve menfaatler sağlamaya çalışırlar, işçi ve işveren sendikaları Anayasalar hazırlanırken de yasama ve yürütme organlarını etkilemeye yönelik bir çaba içine girerler. Doğru olanın

(23) Adnan Gülerman, Anayasa Tasarısındaki Düzenlemelere Tepkiler, İşveren Dergisi, Cilt: XX Sayı: 11 s.21

bulunması ileri sürülen karşıt istek ve iddiaların değerlendirilmesi sayesinde olacaktır. Halbuki, özellikle işçi kesiminden büyük tepki gören yeni Anayasa tasarısı işveren çevrelerinin yıllardan beri ileri sürdükleri isteklerin kabul gördüğü bir belge niteliğindedir. Bu hususta bir kanıya varabilmek için Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunun 14 ncü genel kuruluna sunulan raporda ileri sürülen görüşlerle tasarıdaki maddeleri karşılaştırmak yeterlidir.

(24)

Anayasa komisyonunca hazırlanan tasarının çok ayrıntılı hükümler taşıdığı, bu durumun Anayasa tekniği açısından sakıncalı olduğu bir çok kişi tarafından ifade edilmesine rağmen işveren sendikaları, Anayasa'da sosyal ve ekonomik hakların genel ilkelerle değil, ayrıntılı olarak düzenlenmesinden yanadırlar.

Danışma Meclisi Anayasa Komisyonunca hazırlanan ve halkoyu ile yürürlüğe girmesine kadar tasarı ile ilgili olarak işveren sendikalarınca şu çalışmalar yapılmıştır.

Tasarı kamuoyuna açıklanmış ve Türkiye işveren sendikaları (Konfederasyonunun görüş bildirmesi istenmiştir. Konfederasyonun, işveren görüşünün belirlenmesi için üyelerinden tasarı hakkındaki görüşlerini talep etmesi üzerine işveren sendikaları bu konu ile ilgili gerekli çalışmaları yapmışlardır. Anayasa tasarısı ile ilgili işveren görüşünün tesbitinde en önemli çalışmayı Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plâstik Sanayii işverenleri sendikası (Kiplas)

yapmıştır. Bu konu ile ilgili bilim adamlarından bir komisyon teşkil edilmiş ve görüşlerini bildiren bu komisyonun yaptığı çalışmalar neticesinde hazırladıkları müşterek raporu sendikaya vermişlerdir. Sendika yetkililerince bu rapor incelenmiş, sendika tarafından da yapılan çalışmaların ışığı altında Anayasa tasarısının çalışma hayatı ile ilgili kısmı ile genel konuları hakkında sendikanın görüşü tesbit olunarak üyesi bulunduğu Türkiye işveren sendikaları konfederasyonuna bildirilmiştir. (25) Konfederasyonda bütün işveren sendikalarından gelen görüşler birleştirilip, tekrar görüşülerek Anayasa Tasarısı hakkındaki nihai işveren görüşü oluşmuş ve TC. Danışma Meclisi Anayasa Komisyonuna bildirilmiştir.

Anayasa komisyonunca hazırlanıp Danışma Meclisi Başkanlığına sunulan ve kamuoyuna açıklanan Anayasa Tasarısı, açıklanmasından hemen sonra işçi sendikalarının liderleri tarafından sert tepki görmüştür. Bu tepkiler etkili olmuş, Anayasa tasarısının Danışma Meclisinde kabul edildiği şekilde Milli Güvenlik Konseyince işçi sendikası istekleri yönünde önemli değişiklikler yapılmıştır.

Danışma Meclisinde lokavtın grevi dengeleyen ve aynı derecede önemli bir hak olduğu kabul edilmiş ve "Toplu iş sözleşmesi yapılırken tarafların" bu haklara sahip oldukları belirlenmişti (md. 58). Konsey ise lokavttan söz etmiş ancak bunu bir hak olarak benimsememiştir. (26) Gerek bireysel, gerekse toplu çalışma hukukunu ilgilendiren tüm maddeler Milli Güvenlik Konseyince önemli derecede değiştirilmiş veya daha önce tasarıda mevcut olan bazı hükümler tümüyle

(25) Kiplas, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1.1.1981/31.12 1981 Dönemi s.38

(26) Metin Kutal, İktisat ve Maliye, Cilt: XXIX, sayı: 8 s.339

kaldırılmıştır. (27)

İşçilerin ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacakları hükmü, Konseyde, yanlış yorumlara engel olabilmek için aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacakları şeklinde açıklanmıştır.

Sendikal faaliyet başlığını taşıyan maddede Milli Güvenlik Konseyi iki önemli değişiklik yapmıştır. Bunlardan birincisi kamu oyunda çok tartışılan üyelik aidatının üye tarafından doğrudan doğruya sendikaya ödenmesi fikridir. Danışma Meclisi'nde tüm çabalara rağmen üye aidatının işçi ücretinden kesilerek sendikaya gönderilmesi anlamına gelen (check off) sistemi benimsenmemiştir. Milli Güvenlik Konseyi bu konuda Danışma Meclisi'nin görüşünü benimsememiş ve üye "aidatının sendikaya ödenme şeklinin kanunla düzenleneceği" hükmünü getirmiştir. (28)

Danışma Meclisi Tasarısında, grev esnasında işçilerin ve sendikaların yaptıkları zararlardan sendika sorumlu tutulmuştur. Milli Güvenlik Konseyi burada da önemli bir değişiklik yapmış ve "işçilerin ve sendikaların kasıtlı veya kusurlu hareketi sonucu" işyerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendikanın sorumlu tutulacağı kabul edilmiştir. Şu halde grev nedeniyle ortaya çıkabilecek manevi zarar ise Anayasa tasarısında benimsenmemiştir. (29)

Danışma Meclisinin tasarısında en fazla eleştiriye uğrayan ve küçük işyerlerinde toplu pazarlık, grev ve lokavtları yasaklayan madde de konsey tarafından tasarıdan çıkarılmıştır.

(27) Metin Kutal, ibid. s.339

(28) Metin Kutal, ibid. s.344

(29) Metin Kutal, ibid. s.345

rılmıştır.

Bireysel çalışma hukuku alanında olduğu gibi, toplu çalışma hukuku bakımından da Anayasa tasarısında ciddi değişiklikler yapılmıştır. Bunlar hemen hemen tümüyle sendikaların ve işçilerin haklarını genişletici yönde olmuştur. (30) Bu değişiklikler işçi sendikalarının da baskı grubu olarak faaliyetlerinin ne derece etkili olduğunu göstermektedir. Bütün bunlara rağmen işveren sendikalarının baskı grubu olarak faaliyetlerinin etkili olduğunu söyleyebiliriz. Milli Güvenlik Konseyi tarafından yapılan değişikliklerden sonra halkoyuna sunulan Anayasa tasarısı 7 Kasım 1982 günü % 90'ı aşan bir çoğunlukla kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.

1982 Anayasasında çalışma hayatıyla ilgili olarak yer alan hükümler şunlardır:

- İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacaklardır. (51/5). 1961 Anayasası sendika hakkı ile işçilerin aynı anda birden fazla sendikaya üye olmalarına imkan tanımıştır. Bu hak yetkili sendikanın tayinini imkansız hale getirmiştir. 1982 Anayasası yukarıda getirdiği kural ile bu sakıncayı ortadan kaldırmıştır.

- İşçi sendikalarında ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için en az 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranacaktır. (51/6)

- Sendikalara siyasi faaliyette bulunma yasağı getirilmiştir (82/I) Bunda amaç 70 li yıllarda sendika ve siyasi partiler arasındaki dayanışma ve ilişkilerin çalışma barışını bozacak şekilde olması gösterilmiştir.

- İşyerinde sendikası faaliyette bulunma o işyerinde çalışmamayı haklı gösteremiyecektir. (52/2)

- Sendikaların idari ve mali denetiminin kanunla düzenlenmesi zorunlu hale gelmiştir (52/3). Tasarıda üyelik aidatının sendikaya doğrudan ödemeleri kuralı ile ceheck off ortadan kaldırılmış fakat çok büyük tepki görmüş daha sonra bunun düzenlenmesi yasaya bırakılmıştır.

- Sendikalar gelirlerini amaçları dışında kullanamayacaklar, tüm gelirlerini Devlet Bankalarında muhafaza edeceklerdir. (52/son) Bu hüküm 1961 Anayasasında bulunmamakta, fakat sendikacılığın temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Bu hükmün Anayasal bir direktif olması sendikalar kanunundaki düzenlemede sendika gelirlerinin sarf yeri ve amacın sendikal amaçlara uygun düşmesini sağlamak bakımından önem taşımaktadır. (31)

- Sendikalar Amaçlar dışında toplantı ve gösteri yürüyüşleri yapamayacaktır. (34/son)

- Tek sözleşme yapılması veya uygulanması esası getirilmiştir (53/son) Bu hüküm Toplu iş sözleşmelerindeki teklik prensibinin bir sonucudur. Türkiye'de işkolu ve işyeri adı ile aynı muhtevanın iki ayrı sözleşmeye bağlandığı ve bu sözleşmelerin birbirlerine merdiven yapılarak işletmeyi kaldıramayacakları mali külfetli karşı karşıya bıraktığı ve işyerinde çalışma barışını bozduğu (32) işveren sendikalarınca ileri sürülen ve üzerinde en çok durulan konulardan biri olmuştur.

(31) Yeni bir İşçi-İşveren İlişkileri Düzenine Doğru, İşveren Dergisi, Cilt: XX sayı: 11 s.11

(32) İşveren Dergisi, ibid. s.11

- Hak grevleri kaldırılmıştır (54/1). Grev ve lokav-
tın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında kullanılabil-
ceği belirtilerek toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra gre-
ve müsaade edilmemektedir. (33)

- Grev ve lokavtın iyi niyete aykırı tarzda toplum
zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması
önlenmiştir. (54/2) Bu kural grev ve lokavtta genel bir sınır-
lamayı göstermektedir. Bugün bilim ve işveren çevrelerinde
de bu görüş hakimdir. (34)

- Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendika-
nın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu ortaya çıkan maddi
zarardan sendika doğrudan doğruya sorumlu olacaktır. (54/3)
Grev esnasındaki zararlardan sendikaların sorumlu olacağı ku-
ralının Anayasa hükmü olması, sendikaları grev ve lokavt uy-
gulamalarında daha dikkatli ve daha sorumlu hareket etmeye
sevk edeceği (35) işveren sendikalarında hakim olan görüştür.

- Yüksek Hakem Kurulu Anayasa'da yer almıştır (54/5)
Bunun ile sürekli bir iş barışının sağlanması amaçlanmış ve
bu barışın tarafsız bir organı olarak da Yüksek Hakem Kurulu,
Anayasal bir kuruluş haline getirilmiştir. (36)

- Siyasi grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işgal,
boycot ve işi yavaşlatma, verim düşürme ve direnişler yasak-
lanmıştır. (54/7) Bu hükmün Anayasa düzenlemesi içinde yer

(33) İşveren Dergisi, ibid, s.24

(34) İşveren Dergisi, ibid, s.24

(35) İşveren Dergisi, ibid s.24

(36) İşveren Dergisi, ibid. s.25

almasının uzun süreli bir çalışma barışını sağlayacağı ve hukuk sistemi içinde mevcut bulunan yasaklamaların bu suretle perçinlenmiş olacağı (37) konfederasyonca kabul edilmektedir.

- Greve katılmayan veya çalışmak isteyen işçilerin greve katılanlar tarafından engellenmesi önlenmiştir.(54/6)

- Devletin Çalışma Barışını sağlamayı kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alması kuralı getirilmiştir. (49/son)

- Sendikalar kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ile ortak hareket edemeyeceklerdir. (35/4-5)

Çalışma hayatı ile ilgili olarak yer alan hükümlerini incelediğimiz 1982 Anayasasında Türkiye'de işveren sendikalarının kurulduklarından beri savundukları görüşlerin hakim olduğunu görüyoruz.

2. BİREYSEL İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ YASALARIN HAZIRLIĞI SİRASINDA

Çalışma hayatı için çok önemli olan ve işveren camiasını doğrudan doğruya ilgilendiren iş kanunları düzenlemeleri sendikaların üzerinde önemle durduğu konular olmuştur.

1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı iş kanunu 1961 Anayasasının kabulünden sonra yeniden düzenlemek ihtiyacı doğmuştur. Çalışma hayatının tanzimi gayesi ile çıkarılan muhtelif kanunların bir metin etrafında toplanması, kadifeye gidilmek ve değişen sosyal ihtiyaçlara göre tadiller getirmek gayesiyle çalışma Bakanlığınca hazırlanan iş kanunu tasarısı, hükümetçe 21.4.1964 tarihinde Millet Meclisine

sevk edilmiştir. 3008 sayılı iş kanunundan esas bünye ve sistem bakımından pek fazla yenilik getirmeyen iş kanunu tasarısının (38) Millet Meclisi Geçici Komisyonunda ilk müzakeresi yapılmış ve konfederasyonca gerekli çalışmalara komisyon nezdinde iştirak edilmiş ve görüşleri açıklanmıştır. (39)

Bu kanun ile ilgili çalışmalarını şu şekilde sıralayabiliriz:

i- Kanun tasarısı üye işveren sendikalarına gönderilmiş mütalaaları alınmıştır.

ii- Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Teşkilatı Konfederasyonu ile sıkı işbirliği yapılmış ve bu kuruluşlar temsilcileri ile yapılan müteaddit toplantılar sonunda tesbit olunan hususlar da nazara alınarak hazırlanan müşterek broşürler senato geçici komisyonu ve umumi heyetinin üyelerine dağıtılmıştır.

Bütün bu çalışmalar sonunda kanun tasarısında tesbit olunan ağır hükümler ve bilhassa tatbikatta işverenin aleyhinde yorumlanmasına müsait metinlerin değiştirilmesi veya yumuşatılması gerektiğine inanılan hususlar hazırlanan ve dağıtılan broşürlerde tesbit edilmiştir. Bu konuda en etkili çalışmalar tasarının Cumhuriyet Senatosu geçici komisyonunda görüşülmesi sırasında yapılmıştır. Daha önce hazırlanan broşürlere ilaveten yeni bir muhtıra hazırlanıp bastırılmış, parlamento üyelerine ve Türkiye Ticaret ve Sanayi Odaları ve Borsaları Birliği ile bütün işveren teşekküllerine gönderilmiştir. (40)

(39) Ibid s.26

(40) Ibid s.28

Kanunun veto edilmesi üzerine işveren kesimi bakımından tehlikeli olan maddelerin tekrar görüşülmesi ve yumuşatılması imkanı doğmuş, fakat Millet Meclisi Geçici Komisyonunda yapılan değişiklikler ile işveren aleyhine hükümler biraz daha artmıştır. Bu ortam içinde bu kanunla ilgili çalışmalara devam edilmiş (41) Ankara Sanayi Odasında bazı Milletvekilleri ile bir brifing tertip edilmiş, kanunun temel hükümleri çeşitli yönlerden izah edilmiştir. Odalar Birliği ile müşterek çalışma ve hazırlıklar aralıksız devam etmiş, çeşitli broşür ve işveren görüşlerinin hazırlanması da müştereken yapılmıştır. Yayınlanan bülten ile basına ve radyoya da iletilmiş durum kamuoyunun bilgisine sunulmuştur. Kanunun müzakereleri safhasında konfederasyon gerek yeni broşür ve bildirimler hazırlamak, gerekse görüşmeleri yakından ve günü gününe izlemek suretiyle çalışmalarını yürütmüştür. Nihayet metin 12 Ağustos 1967 tarihli Resmi Gazetede 931 sayı ile yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. (42)

Bu iş kanununun yanında Tarım iş kanunu ile Deniz İş Kanunu hakkında çalışmalar şu şekilde yapılmıştır:

Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan Tarım İş Kanunu tasarısı konfederasyona gönderilerek görüş istenmiştir. Konfederasyon, bütün işveren sendika ve temsilciliklerinden görüş istediği gibi Odalar Birliği ile müşterek çalışmalar yapmış, işveren görüşü hazırlanmıştır. (43) Fakat bugüne kadar büyük bir ihtiyaç duyulmasına çeşitli defalar çalışmalar yapılmış olmasına rağmen bir Tarım İş Kanunu gerçekleştirile-

(41) TİSK VI Genel Kurul Çalışma Raporu, s.44

(42) İbid: s.47

(43) TİSK, 5. Olağan Genel Kurul, op.cit. s.31

(44)

memiştir. Bunda bu kanunun kendine özgü güçlüklerinin olmasının etkisi büyüktür.

20.4.1967 tarihinde kabul edilen 854 numara ile yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu ile ilgili çalışmalarda Konfederasyon, iş kanununa kıyasla aktif olamamıştır. Bunun en başta gelen sebebi, konfederasyon bünyesinde o tarihte Deniz işverenlerinin (Donatanların) bulunmamasıdır. Tasarının her safhasında İstanbulda kurulu Gemi Donatanları Sendikasına çeşitli yollardan haber gönderilmiş, adı geçen sendikanın hukuk müşaviri komisyon görüşmelerinin ilk günlerinde bulunmuş, diğer günler ise katılan kimse olmamıştır. Bu kanun Deniz Hukukunun temel prensiplerinde büyük değişiklikler getirmiş, işverenler açısından mali yükü arttırıcı hükümler yer almıştır. (44)

931 Sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından şekil bakımından iptal edilmiş bu hususla ilgili karar 12 Kasım 1970 de yürürlüğe girmiştir.

931 sayılı iş kanununun yerine 25 Ağustos 1971 tarihinde kabul edilip, 1 Eylül 1971 de yürürlüğe giren 1975, 1980 ve 1983 yıllarında tadil edilen 1475 sayılı iş kanunu, halen yürürlükte bulunan iş kanunudur. 1475 sayılı iş kanununun hazırlanmasında, 931 sayılı iş kanununun yürürlükten kalkmasından itibaren daha önceki çalışmalara paralel olarak çalışmalar yapılmıştır.

Koalisyon hükümetinin programı ve protokol gereği, 1975 ilkbaharından itibaren daha çok iş kanunundaki kıdem

Tazminatı müessesesinin yeniden düzenlenmesine yönelik faaliyetle, yeni bir yasanın kabulü işçi ve işveren çevreleri arasında yoğun tartışmalara konu olmuş, işverenler, kıdem tazminatı tasarısının hür teşebbüsü yok etmek amacıyla hazırlandığını iddia etmişler, yürürlük tarihinin geriye gitmesini engelleyebilmek için büyük bir faaliyete girişmişlerdir. Konfederasyonun kıdem tazminatı hakkındaki görüşleri, Tasarının Millet Meclisi Bütçe ve Plan Komisyonu tarafından görüşülmesine başlanmadan önce hükümete, komisyon üyelerine, milletvekillerine ve kamuoyuna aksettirilmiştir. Kıdem tazminatını değiştirmek için hazırlanan iş kanunu ve Deniz İş Kanunu tadil tasarısı komisyon çalışmaları sonucu kıdem tazminatı yükü artmıştır. (45) Bu yükün çalışma hayatının çekiyeceği kadar arttığı işveren sendikaları tarafından ileri sürülmektedir. 1927 sayılı kanunun Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında kıdem tazminatlarının bir fondan karşılanması fikri işveren sendikaları tarafından da benimsenmiş, hatta kıdem tazminatı ödemeyi gerektiren tüm halleri kapsamı gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Fakat 1975 yılından beri iş kanununda yer alan fon ile ilgili tasarı kanunlaşmamıştır. Yine işçilere beher hizmet yılı için ödenecek kıdem tazminatına 1927 sayılı kanunla getirilen tavan hükmü Anayasa Mahkemesince biçim yönünden iptal edilmiştir. 14 Nisan 1979 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Anayasa Mahkemesinin iptal kararının yürürlüğe gireceği tarih 14 Nisan 1980 dir.

(45) Konfederasyonumuz Kıdem Tazminatı Hakkındaki Görüş ve Teklifleri, İşveren Dergisi, cilt XIII sayı: 9 s.35

Kıdem Tazminatına getirilen tavan hükmü ile ilgili bu gelişmeler devam etmiş, 23 Ekim 1980 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 2320 sayılı kanun, işçilere beher hizmet yılı başına ödenecek kıdem tazminatı için, 1927 sayılı kanunda olup da Anayasa Mahkemesince biçim yönünden iptal edilen fıkradaki tavan esasını yani "günlük asgari ücretin 30 günlük tutarınının 7,5 katı" formülünü aynen benimsemiş ve belirlenen esaslar dışında veya saptanan miktarı aşarak kıdem tazminatı verilmesini kabul edenlere hapis cezası öngörülmüştür. Kanunun tavan ile ilgili hükmü 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun diğer önemli bir hükmü de bu limit içinde ödenen kıdem tazminatlarının gelir vergisine tabi olmamasıdır.

Aynı esaslar, aynı anda 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na da 2319 sayılı kanunla getirilerek sanayi işçisi ile gemi adamı arasında paralellik kurulmuştur. (46) 2319 ve 2320 sayılı yasalar işveren sendikalarının görüşlerinin hakim olduğu yasalar görünümündedirler.

1475 sayılı iş kanununda en son değişiklik 2762 ve 2869 sayılı kanunlarla yapılmıştır. Bu kanunlarla ilgili tasarı konusunda işveren sendikalarının görüşleri konfederasyona bildirilmiş, konfederasyon da Çalışma Bakanlığınca hazırlanan tadil tasarısı ile ilgili işveren görüşünü oluşturmuştur. (47) 2762 sayılı kanun ile, kıdem tazminatına 2320 sayılı kanun ile getirilen tavan hükmü değiştirilmiş ve as-

(46) TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s.18

(47) T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası, XII.Olağan Genel Kurulu, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, s.39

gari ücrete dayanan tavan, en yüksek devlet memuruna ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemiyecektir, hükmü ile Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonunun yıllardan beri savunduğu görüş yasaya geçmiştir.

1475 Sayılı iş kanununda 2869 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerde toplam madde sayısı dikkate alınırrsa iş kanununun 1/3 inde değişiklik yapılmıştır. Ancak yapılan değişikliklerin zaman zaman çok basit kaldığı görülmektedir. Bu yasa değişikliğinin işçiler lehine bazı yenilikler getirdiği tesbit edilmektedir. (48) Fakat bu yenilikler içerisinde iş kanunu içinde gerçekleştirilmesi düşünülen fon teşkili bulunmamaktadır.

Yasa değişiklikleri ile ilgili olarak Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununun da iş kanununa paralel olarak düzenlenmesine çalışılmaktadır. Gerek iş kanununun hazırlanması gerekse tadil çalışmaları üzerinde işveren sendikaları ve üst kuruluş Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu önemle durmakta, değişikliklerin işveren kesiminin lehine olması yönünde faaliyetini sürdürmektedir. 854 sayılı Deniz İş Kanununun hazırlanması sırasında işveren sendikasının yeterince faaliyet göstermemesi sonucu işverenler açısından ağır hükümler getirilmiş olması, işveren sendikalarının faaliyetlerinin ne derece etkin olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

(48) Metin Kutal, İktisat ve Maliye, cilt: XXX sayı: 6
s.290

3. TOPLU İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ YASALARIN HAZIRLIĞI SIRASINDA

Sendikaları en fazla ilgilendiren ortaya çıkmalarına sebep olan ve faaliyetlerini düzenleyen sendikalar kanunu ile Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, yeni yasal düzenlemeler sırasında sendikaların konumuz bakımından da işveren sendikalarının en fazla ilgilendiği, faaliyet gösterdiği saha olmuştur.

Kurulduklarından bu yana Toplu İş Hukukunu ilgilendiren yasaların hazırlanması, faaliyetlerinin önemli bir kısmını teşkil eden 274 sayılı sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanununun 1963 yılında yürürlüğe girmesinden sonra daha önce yasal düzenlemeye yönelik olan faaliyetler bu kez yasaların tadiline yönelik olmuştur. Sözleşme sistemi ile Grev ve lokavt münasebetlerinin ortaya çıkardığı değişiklik ihtiyacı Türkiye işveren sendikaları konfederasyonu tarafından tesbit edilmiş ve değişikliklerle ilgili olarak Çalışma Bakanlığına müracaat edilmiş Beşinci Genel Kurul Çalışma Döneminde bu müracaatlar netice vererek kanunun değiştirilmesi hazırlıklarını gerektirmiştir. Bakanlıkça tadil tasarısı için istenen görüş konfederasyonca bildirilmiştir. (49) Altıncı genel kurul döneminde konfederasyon görüşü mukabil teklif ve gerekçeleri ayrı ayrı yapılan hazırlıklar halinde Bakanlığa intikal ettirilmiş, işçi ve işveren konfederasyonlarının ilk defa muayyen bir konuda müşterek hazırlık yapması ve Bakanlığa bir teklifle gelmesi yoluna gidilmiştir. (50)

(49) T İSK, 51. Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit.8 s.29

(50) T İSK, VI. Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit.s.51

Bu şekilde tadil tasarıları ile ilgili sürüp gelen çalışmalarını 12 Eylül 1980'e kadar devam etmiştir. 1963 de yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12 Eylül 1980 hareketi ile bazı hükümleri askıya alınmış sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur.

Milli Güvenlik Konseyi İhtisas Komisyonu tarafından hazırlanan tasarılar Milli Güvenlik Komseyinde ele alınmadan önce kamuoyuna açıklanmış üniversitelerden, işçi ve işveren üst kuruluşlarından görüş istenmiştir. Böyle bir yolun seçilmesi tasarıların olgunlaşmasına fırsat vermiştir. (51) Çok geniş bir platformda enine boyuna müzakere edildikten sonra hazırlanmış ve Milli Güvenlik Komseyinde son şeklini alarak 5 Mayıs 1983 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunları (52) incelendiğinde Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonu tarafından kurulduğundan beri her fırsatta tekrarlanan görüşlerin hakim olduğu görülmektedir.

Sistematiği, getirdiği dil, hükümlerin kapsamlı oluşu ve getirilen hükümlerin 1982 Anayasasında benimsenen esaslara uygunluğu açısından gerek sendikalar kanunu gerekse Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunundaki düzenlemelerin önceki yaraya nazaran daha isabetli olduğu konfederasyon tarafından söylenmektedir.

(51) Metin Kutal, İktisat ve Maliye, Cilt XXX, sayı: 4 s.172

(52) Metin İplikçi, Endüstri ilişkileri açısından Yeni Kanunlar, İşveren Dergisi, cilt: XXI, sayı: 11 s.3

Yeni yasaların getirdiği esasları şu şekilde açıklayabiliriz:

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu:

- İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacaklardır.

Konfederasyon tarafından yıllardır savunulan bu görüş, sendika enflasyonunun önlenmesinde, yetkili sendikanın belirlenmesinde yararlı olacak, güçlü sendikaların yaratılmasında büyük rol oynayacaktır. (53)

- İşçi sendikalarında ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için en az 10 yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranacaktır.

- Sendikal kuruluşlara üyelik aidatı belirli bir tavanla sınırlandırılmış ve başkaca bir ödeme yapılması yasaklanmıştır.

Bununla sendikaların çeşitli nam altında gelir elde etmeleri engellenmiş olmaktadır.

- Sendika ve konfederasyonlara siyasi faaliyette bulunma yasağı getirilmiş, ayrıca derneklerle kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasi amaçla ortak hareket edemeyecekleri belirtilmiştir. (54)

Bu esasla sendikaların asli fonksiyonunu yerine getirmeleri faaliyetlerinde bunun dışına çıkmamaları amaçlanmıştır.

- Sendikaların amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü yapmaları yasaklanmıştır.

- Sendikal Kuruluşlara idari ve mali denetim getirilmiştir. (55)

(53) TİSK XV. Olağan Gen.Kurul Çal.Raporu Ankara Aralık 1983 s.12

(54) ibid s.13

(55) ibid s.13

Konfederasyonun yıllardan beri savunduğu görüşlerden bazılarının bu düzenlemede tam olarak gerçekleştirmediği görülmektedir. Konfederasyon yasa tadilleri ile bunların düzeltilmesi görüşünde olup bu yönde çalışmaktadır.

- Check off yoluyla aidat tahsili kaldırılmalıdır.

274 sayılı yasa ile konulan bu kural 1317 sayılı yasa ile üst kuruluşların da ceheck off'dan yararlanması yönünde genişletilmiştir. Konfederasyonca kaldırılması için üzerinde önemle durulan bu konu 2821 sayılı yasa ile sınırlandırılmış olmasına rağmen sistemin muhafazası isabetli bulunmamaktadır. (56)

- İşverenlerin ödedikleri üyelik aidatı vergi bakımından masraf kabul edilmelidir.

İşverenlerin ödediği üyelik aidatının gider yazılmayacağını belirten Danıştay kararlarının dayandığı bu aidatın tavanının olmayışı gerekçesi Sendikalar kanununun üyelik aidatına tavan getirmesiyle birlikte ödemenin işletme gideri kabul edilmesi gerektiği yönünde açık bir hükme yer vermemiş olması bir eksiklik olarak kabul edilmektedir. (57)

- İşverenlerin teşkilatlanmalarında kamu-özel tefriki yapılmamalıdır.

Konfederasyonun kuruluşundan beri üzerinde önemle durduğu bu konu, yeni sendikalar kanununun özel sektör işverenin sendikalarının kurulmasında, işverenlerin aynı işkolunda faaliyette bulunması şartını ararken kamu işverenleri için bu şartı aramaması nedeniyle birlikte teşkilatlanma ~~gerçekleşmemiştir~~dir. Ama yine da kanun, kamu işverenini kamu

(56) ibid s.13

(57) ibid s.14

işveren sendikasına girmeye mecbur etmediği gibi, kanu işvereninin özel sektör işverenlerinin kurduğu sendikaya girmesine engel değildir (58)

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu:

- Tek sözleşme esası getirilmiştir.

İşletmelerde işkolu ve işyeri adı altında aynı muh-
teva ile iki ayrı sözleşme yapılmasının mahzurları konfede-
rasyon tarafından her vesile ile ortaya konulmuştur. 1982
Anayasası ve 2822 sayılı yasa ile getirilen bu hüküm işye-
rinde çalışma barışının sağlanmasında önemli bir aşama ol-
muştur.

- Grev yeniden düzenlenmiştir

Hak grevleri kaldırılmıştır. Ayrıca grev uygulanacak
işyerlerinde işçilerin ve sendikanın sebep olduğu maddi za-
rarlardan sendika sorumlu olacaktır (59) esası getirilmiştir.

- Yetki tesbiti, Toplu sözleşme prosedürünün çalışma
barışının en kısa zamanda kurulmasını sağlaması, Barışçı çö-
züm yollarına ağırlık vermesi gerçekçi toplu sözleşmeler ya-
pılması için gerekli düzenlemelerin getirildiği konfederas-
yonca kabul edilmektedir. (60)

Bunların yanında 2822 sayılı Toplu iş sözleşmesi,
grev ve lokavt kanununda düzenlenmesi noksan kaldığı kabul
edilen hususlar da şu şekilde belirtilmiştir.

- Toplu sözleşmelerde takip edilecek ücret politika-
sı üçlü işbirliği ile sağlanmalıdır.

- Grevlerin makul süreyi aşması önlenmelidir.

- Greve çıkan işçiye mensup oldukları sendikalarca

ücret ödenmelidir.

(58) ibid, s.14

(59) ibid, s.15

(60) ibid, s.16

2821 ve 2822 sayılı yasalar hakkında konfederasyonca düzenlenmeleri başarılı olan ve eksik kalan yönleri belirten hususlar işveren sendikalarının ve dolayısıyla üst kuruluşu olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından üzerinde kurulduğundan beri önemle durulan hususlardır. Bu son yasa değişikliği ile, konfederasyonun kurulduğundan beri her vesile ile belirttikleri görüşlerin önemli bir kısmının yasada hakim olduğunu, bazı hususlarda görüşlerinin tamamen hakim olmadığını görmekteyiz. Ama genelde görülen, yasal değişikliğin konfederasyon görüşüne yakın olduğu ve konfederasyonun bu kez kendilerince düzenlenmesi eksik kalan hususlar üzerinde önemle durduğu, faaliyetlerini bunların da kendi görüşleri doğrultusunda değiştirilmesine yönelik olarak sürdürdükleri görülmektedir.

4. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İLE İLGİLİ YASALARIN HAZIRLIĞI SIRASINDA

İkinci bölümde Sosyal güvenlik hakkında görüşlerini incelediğimiz işveren sendikalarının bu bölümde sosyal güvenlik hukuku ile ilgili yasa hazırlıkları sırasındaki faaliyetlerini inceleyeceğiz.

Sosyal Güvenlik hakkı ilk kez 1961 yılında Anayasaya girmiştir. 1961 Anayasası sosyal güvenlik hakkının herkese ait olduğunu, bunun bir devlet görevi olduğunu ve sosyal güvenlik vasıtalarının esas itibarıyla neler olduğunu açıklamıştır. Tıpkı 1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 Anayasasında da herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu tekrarlanmış, Ayrıca 1961 Anayasasından farklı olarak, sosyal güvenliğin amacına ulaşabilmesi için gerekli teşkilatın kurul-

ması görevi doğrudan doğruya devlete verilmiştir. (61) Türkiye'de Anayasaya bağlı olarak Sosyal Güvenlik hakkını düzenleyen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 1964 yılından beri yürürlüktedir. Sosyal Güvenlik sisteminin bir dalı olan işsizlik sigortası ülkemizde kurulamamıştır. İşsizlik sigortası yasa tasarısı hazırlanmış olmasına rağmen gerçekleşmemiştir.

İşsizlik Sigortası 1967 yılından bu yana bir kaç kez aktüel hale gelmiş ülkemizde de bir işsizlik sigortasının eksikliği ve kurulması konusu dile getirilmiş hatta bu konuda bir kanun teklifi Danışma Meclisi genel kurulunda kabul edilmiş bulunmaktadır. (62) Konfederasyonda uzun vadede işsizlik sigortasının ihdası suretiyle bu sistemin tamamlanması temel görüşüne sahip bulunmaktadır. Ancak kısa vadede bir işsizlik sigortasından yana değildir. İşsizlik sigortası için ayrılacak kaynakların istihdam imkanı yaratacak şekilde kullanılmasının daha isabetli olacağına inanmaktadır. (63)

Yasal düzenlemelerle ilgili faaliyetler görüş bildirme tadil tasarısı hazırlayıp Bakanlığa sunma, Sosyal güvenlik ile ilgili görüşlerin yayın organlarında ve her fırsatta bildirilmesi şeklinde olmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulunda teşkil edilen mevzuat komisyonları Sosyal sigortalar kanunundaki aksaklıkları tesbit edip Genel Kurula sunma çalışması yapmaktadır. Konfederasyon yetkililerinin ve temsilcilerinin katıldığı

(61) İstihdam-işçi-işveren ilişkileri ve Sosyal Güvenlik, tebliğler ve Müzakere Zabıtları, Türkiye Kimya Sanayii işverenleri Sendikası 20 nci yıl semineri, s.272.274

(62) TİSK XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu op.cit s.24

(63) TİSK XV. Olağan Genel Kurul, ibid.s.24

mevzuat komisyonunda işveren sendikalarının tesbit edip gönderdiği hususlar değerlendirilerek kanundaki aksaklıklar tesbit edilmektedir. (64)

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girdiği 1964 yılından bu yana 17 defa tadil yoluyla ve 9 ayrı kanunla getirilen ek düzenlemelerle değiştirilmiştir. Konfederasyon 506 sayılı Sosyal Sigortalar kanununda yapılacak değişikliklerin bir bütün olarak ele alınmasının zorunlu olduğuna, çıkarılan münferit bir kaç kanunun sadece sistemi bozup yeni aksaklıkların doğmasına sebep olduğuna inanmaktadır.

Türkiye'de işveren sendikalarının öteden beri savundukları ve kalkınma planlarında öngörülen sosyal güvenlik kurumlarının bir çatı altında birleştirilmesi görüşü bugünkü hükümette hakim bulunmaktadır.

Özetlemek gerekirse, faaliyetler görüş bildirme, yasa hazırlama, mevzuat değişikliği komisyonlarında görev alma, yasa koyuşunu etkilemeye yönelik olarak faaliyette bulunma, Basın ve TRT ile ilişkiler Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili olarak işveren sendikalarının Sosyal Güvenlik hakkındaki görüşlerine uygun yasa değişikliklerini sağlamaya yönelik olmaktadır.

III- TEMSİL FAALİYETİ İLE İLGİLİ BASKI GRUBU OLARAK FAALİYETLERİ

İşveren sendikalarının temsil faaliyetleri bir baskı grubu olarak etkinliklerini arttırdıkları ve devamlı gelişme gösteren faaliyetleri olmuştur.

Sosyal konularda işveren kesimini temsil yetkisi kanunen Türkiye işveren sendikaları konfederasyonuna ait bulunmaktadır. Çeşitli kurul ve kurumlara temsilci seçmek görevinin yanında yurt içi ve yurt dışı temsil görevini de konfederasyon yerine getirmektedir. (65)

Yüksek Hakem Kurulu, Devlet Planlama Teşkilatı, Özel İhtisas Komisyonları, Çalışma Meclisi, Sosyal Güvenlik Kurulu, Sosyal Sigortalar Kurumu, Milli Prodüktivite Merkezi, Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, Prim İtiraz Komisyonları, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu, İşçi ücretlerinde ceza olarak kesilen paraları kullanmaya yetkili kurul, TRT Danışma Kurulu konfederasyonun temsil edildiği yurt içi kuruluşlardır. Milletlerarası çalışma Teşkilatı, Milletlerarası Çalışma Konferansı ve Milletlerarası İşverenler Teşkilatı konfederasyonun yurtdışında temsil faaliyetini yürüttüğü kuruluşlardır.

İşveren sendikaları, işçi kesimi ile birlikte katılarak temsil faaliyetini yürüttüğü kurullarda üyelerinin hak ve menfaatlerini etkileyecek kararların alınmasına etkide bulunmak suretiyle üyesi bulunduğu grub menfaatine kararlar alınmasına çalışmaktadır. Tüm temsil faaliyetlerini de bu amaca yönelik olarak yürütür. Yurt dışındaki temsil faaliyetleri, Milletlerarası Çalışma Teşkilatının tavsiye kararlarını etkilemeye yönelik olmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen yasaların şekillenmesinde önemli etkisi olan bu kararlar oy hakkına sahip işçi-işveren ve hükümet yetkililerince alınmaktadır.

Yurt içinde ve yurt dışında üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmeye yönelik olarak faaliyet gösteren işveren sendikalarının en etkili şekilde temsil edildikleri kuruluş çalışma meclisleri olmuştur. Çalışma meclisleri niteliği itibarıyla bir danışma organıdır. Üçlü bünyesi sebebi ile büyük önem taşımakta ve kamuoyunu etkileyecek kararlar alabilmektedir. Özellikle çalışma hayatını yakından ilgilendiren ekonomik ve sosyal tedbirlerin söz konusu olduğu zaman hükümetler bu toplantılara özel bir önem vermekte sosyal gerilimlerin arttığı dönemlerde de emek sahipleri ile sermaye sahipleri arasında bir diyalogun kurulmasına çalışılmaktadır (66) Hükümeti, çalışanlarla çalıştıranları eşit şartlar ve haklarla, büyük bir söz hürriyeti içinde barındıran çalışma meclisi Türk iş hayatına yön verebilecek yeterliktedir. Bu meclislere gözlemci olarak katılmaları alışkanlık haline gelen bilim adamlarının zaman zaman meselelere tuttuğu ışık meclisin başarısını kolaylaştıran bir faktör olmaktadır. (67) Çalışma meclislerinin toplantıları, genellikle çalışma hayatına yön veren ana kanunların hazırlanacağı zamana rastlamaktadır. Bu bir tesadüf değildir. Çalışma düzenini etkileyecek önemli konular hakkında meclisin görüşlerinin tesbiti gerekli görülmektedir. (68) Çalışma meclislerinde görüşülen konular yasal düzenlemelere ışık tutmuş buradan çıkan görüşler yasal düzenlemelerde hakim olmuştur. İşveren sendikaları bu mecliste işveren kesimini temsil etmiş işveren tezlerini savunmuşlardır.

(66) Metin Kutal, İktisat ve Maliye, Cilt: XVIII sayı: 3 s.108

(67) Fuat Boydere, İş mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclislerinin Sosyal Siyaset Konferansları, cilt XVI, s.213

(68) Fuat Boydere, ibid. s.215

Asgari ücret tesbit komisyonundaki faaliyetleri işveren sendikalarının üzerinde önemle durduğu ve kamuoyunu ençok ilgilendiren konu olmuştur. Asgari ücretlerin tesbit şekli ve tutarı üzerinde bu komisyonun toplantılarında kendi görüşlerinde ısrarla durmuşlardır. Yayınlarında asgari ücretteki artışların ekonomiyi olumsuz yönde etkileyip işyerlerinin kapanacağı bunun da istihdam hacmini daraltarak işsizliğe yolaçacağını ileri sürmeleri ve komisyon toplantılarına katılmamalarını bu temsil faaliyetleri içinde sayabiliriz.

Ülkemizde çalışan büyük kesimin sosyal Güvenlik Kurumu olan Sosyal Sigortalar Kurumunun faaliyetleri bir yönü ile işverenleri ve dolayısıyla bunların üye oldukları işveren sendikalarını, çalışan kesimin büyük bir kısmının üyelerinin işyerlerinde çalışması nedeniyle ilgilendirmektedir. Sosyal Sigortalar kurumu Genel Kurulu için işveren sendikalarınca ön çalışmalar yapılmakta, genel kurula götürülmesi istenen hususlar üyelere sorularak tesbit edilmekte, sendikalarda yapılan toplantılarda tartışılarak nihai görüş oluşturulup rapor halinde konfederasyona sunulmaktadır. Bu şekilde oluşturulan işveren görüşleri işveren sendikalarının delegeleri tarafından genel kurulda oluşturulan komisyonlarda görev alınmak suretiyle etkin şekilde çalışılarak savunulmaktadır. (69)

Verimlilik, işveren sendikalarınca üzerinde önemle durulan bir konudur. 580 sayılı kanunla kurulan Milli Produktivite Merkezi verimlilik sorununu bilimsel yönden araş-

tırmak amacıyla kurulmuştur. Genel kurulunda Türkiye işveren sendikaları konfederasyonunca seçilen temsilciler de yer almaktadır. Hatta yönetim kurulunda konfederasyonun en az bir temsilcisinin bulunması kanun hükmü gereğidir. Konfederasyon, verimlilik kavramının tanıtılması ve bilimsel incelemelerin devam ettirilmesinin ücret-verimlilik bağının bilimsel şekilde kurulabilmesi için zorunlu olduğuna inanmakta (70) buna yönelik olarak faaliyet göstermektedir.

Beş yıllık kalkınma planlarının hazırlanması sırasında teşkil edilen özel ihtisas komisyonlarından konfederasyon ve üye sendikalarını yakından ilgilendirenlerine geniş ölçüde iştirak edilmiş ve bu çalışmalarda işveren sendikaları temsilcileri, işveren camiasının görüşlerini yansıtarak raporlara alınmasını temin etmişlerdir. Özel ihtisas komisyonları faaliyetlerine katılan işveren sendikalarının temsilcileri gerek ana komisyonlarda gerekse teşkil edilen alt komisyonlarda başkanlık, raportörlük ve benzeri aktif görevleri aldıkları gibi bir kısım raporları da bizzat hazırlamışlardır. (71)

12 Eylül hareketinden hemen sonra konulan işçi çıkarma yasağı çalışan işçiye istihdam güvencisini en ileri seviyede sağlayan yasak olmuştur. Bu yasağa istinaden T.C Genel Kurmay Başkanlığınının 21 Mayıs 1982 tarih ve 2723-81 sayılı emirleri ile illerde teşkil edilen, hizmetleri yararlı olmayan işçilerin işlerine son verilmesi, ekonomik

(70) TİSK, X. Genel Kurul Çalışma Raporu, s.50

(71) TİSK, IX, Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit s.92

zorunluluklar sonucu işçi miktarının azaltılması veya işyerinin kapatılması nedeniyle işçi çıkarılmasına karar vermeye yetkili kurullara, işveren temsilcisi olarak işveren sendikalarınınca iştirak edilmiştir. (72) İşçi çıkarma yasağı işverenler ve işveren sendikalarınınca üzerinde ençok durulan konu olmuştur. Bu kararın yumuşatılması ve işçi çıkarmaya yetkili kurullarda işveren temsilcisi olarak faaliyet göstermesi bu yüzden önemlidir.

Bir çok kurulda işveren grubunu temsil eden ve bir baskı grubu olarak yaptıkları temsil faaliyetlerinin bir kısmını yukarıda açıklamaya çalıştığım işveren sendikaları bir baskı grubu olarak yurt içi ve yurt dışı temsil faaliyetlerinde bulunmakta, bu faaliyetleri hızlanarak artmaktadır.

IV. BASKI GRUBU OLARAK YAYIN FAALİYETLERİ, BASIN VE TRT İLE İLİŞKİLERİ

Bir baskı grubu olarak faaliyetlerini incelediğimiz işveren sendikalarının etkili olabilmeleri için kamuoyunda bir itibarı olması gerekir. Bu itibar basın ve yayınlara kurulacak iyi ilişkilerle sağlanabilir. Gerçekten bu gibi baskı gruplarının diğer gruplara göre nisbeten geniş mali kaynakları olması nedeniyle halkla ilişkiler uzmanları çalıştırabilirler. Yayın organlarından propogandaları için yer ve zaman satınalabilirler. Öte yandan kendi düşünce yapılarına uygun yayın organlarına reklamlar vererek bu organları güçlendirmek de işveren gruplarının elinde olan bir imkandır.

(72) MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1982, s.14

Ayrıca işveren sendikalarının periyodik olsun olmasın kendi yayınlarına da rastlamak mümkündür. Ne var ki, bu yayınların küçük bir çevreye yönelik olması ve hitap etmesi nedeniyle önemli ölçüde kamuoyunu etkileme güçlerinin olmayacağı ileri sürülebilir. (73)

Bugünün kamuoyu tutumunun yarının yasaları olacağı temelinden hareketle evlere yollanan yayınlar, mektup biçiminde gazeteler ve toplantılarla işçilere, kısa ve uzun dönemli çalışmalarını kapsayan raporlarla üyelere, sorunları işleyen ve görüş belirten bültenlerle devletin tüm kademelerine mesaj ulaşımına gayret gösterilmesi (74) işveren sendikalarının benimsediği ve faaliyet raporlarında belirttikleri gayeleri olmuştur.

Konfederasyon ve işveren sendikaları yayın faaliyetlerini sosyal siyaset ve çalışma mevzuatı konularında işverenleri aydınlatmak ve konfederasyonun çalışmalarını ilgili mercilere, üye sendikalara, işverenlere ve genellikle kamuoyuna duyurmak amacı ile yapmaktadırlar. Konfederasyonun yayın faaliyetini süreli ve belirsiz süreli olmak üzere iki bölümde toplamak mümkündür. (75) İşveren dergisi 1962 yılından beri aralıksız yayınlanmakta olup, 1983 Eylül sayısı ile yirmibirinci cildini tamamlamış bulunmaktadır. Yirmiikinci cildin yayınlanmasına devam edilmektedir. Belirsiz süreli yayın faaliyetleri de sürmektedir. (76)

(73) Pars Esin, Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi yayın no: 373
Ankara 1974, s.51

(74) MESS Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1978 op.cit.s.62

(75) TİSK, VII.Olağan Gen.Kurul Çalışma Raporu, Aralık 1968, İstanbul, s.96

(76) TİSK, XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu op.cit.s.45

Konfederasyonun yayın faaliyetine paralel olarak işveren sendikaları da bu yönde faaliyet göstermekte süreli ve belirsiz süreli yayın faaliyetinde bulunmaktadır. Haberleşme uygarlığı birlik içinde tutan bir ağ olarak nitelendirildiği gibi, toplumu belirli hedeflere çekecek bir unsur baskısı olarak da değerlendirilmektedir. MESS Halkla ilişkiler komitesi, bu ana temelden hareket ederek MESS işveren gazetesinin işçi ev adreslerine gönderilmesi konusunu tartışarak bir rapor halinde yönetim kuruluna sunmuş bu sonuç uygulamaya geçirilmiştir. (77) Sendikal olayların arttığı devrede ilave sayılar yayınlanmış, baskı miktarının % 70'i MESS üyelerinin işyerlerinde çalışan işçilerin ev adreslerine gönderilmiştir. (78) Periyodik yayınların dışında kalan faaliyet raporları, yasal düzenleme ve yasa tadilleri dolayısıyla çıkarılan kitaplar, araştırma sonuçları ve bilim adamlarına hazırlattırılan yayınlar işveren sendikalarının yayın faaliyetini oluşturmaktadır.

Basın ile ilişkiler gerek konfederasyonun gerekse işveren sendikalarının kamuoyu oluşturmaya yönelik faaliyetleri içinde önemli yer tutmaktadır. Basınla yayın servisi tarafından yürütülen günlük temasta gazete muhabirlerinin çeşitli konulardaki soruları cevaplandırılmakta ve konfederasyonla basın arasındaki münasebetleri olumlu yönde geliştirmeye çalışılmaktadır. Konfederasyon ve üyesi sendikaların belirli konulardaki görüşlerini yansıtan işveren dergisi basın men-

(77) MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1978, loc.cit.s.62

(78) ibid. s.63-64

suplarına gönderilmektedir. (79) İhtiyacı hissedilen Halkla ilişkiler servisi konfederasyonca kurulmuştur. Halkla ilişkiler Müdürlüğü, konfederasyonun görüşlerinin vatandaşa ve ilgililere ulaşabilmesi için basın yayın organlarıyla çok yönlü ilişkiler geliştirmiş, böylece konfederasyon yetkililerinin demeç ve açıklamaları basında geniş şekilde yer almıştır. (80)

Bazı basın organlarında çıkan yanlış haber ve bilgileri veren basın mensupları uyarılarak, kamuoyu başlangıçtan kısa bir süre sonra haberlerini düzelten basın mensupları tarafından uyarılmış ve çok okunan bazı gazetelerin espi sütunlarında konfederasyonun görüşlerini yansıtan fıkralar yayınlatılmıştır. (81) Konfederasyon başkanı, Başkan yardımcısı ve genel sekreterinin çeşitli vesilelerle düzenlediği basın toplantıları ve yazılı demeçlerle günün konuları hakkında konfederasyonun görüşleri kamuoyuna aksettirilmiştir. Bunların yanında çeşitli kuruluşlar tarafından tertiplenen ve basın tarafından izlenen panellerde yer almışlardır. (82)

Konfederasyonun Basın ile kurduğu ilişkilere paralel olarak işveren sendikalarının da bu amaca yönelik faaliyette bulunduğu gözlenmektedir. Çeşitli gazetelerde fikir yayınlarına ayrılan sütunlarda işveren sendikalarının Başkan ve

(79) TİSK, VII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit s. 100

(80) TİSK, XI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan. 1976, s.63

(81) TİSK, 3. Olağan Genel Kurul Toplantısı, 1964, İstanbul, s.41-42

(82) TİSK, XI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit. s.144

üyelerine ait makaleler yayınlanmış veya iktibas edilmiştir. (83) Basının üyelere olan taleplerinde sadece yönlendirici yardımlarda bulunulmuş Basınla olan ilişkiler sürdürülmüştür. Basında izlenen en önemli gelişme ekonomi gazetelerinin giderek aranan bir günlük yayın organı haline gelmeleri olarak ifade edilebilir. Bu tür gazetelerde sendika üyelerine ait daha fazla bilgili haber ve makalelerin yer alması için kurulmuş bulunan dialog sürdürülmektedir. (84) İşveren sendikalarının bünyesinde düzenlenen basın toplantıları ile çeşitli konular hakkındaki görüşleri basına aksettirilmektedir.

Kendilerini tanıtmak, görüşlerini yansıtmak, kamuoyu oluşturmak ve faaliyetlerini daha etkili kılmak için kendi yayınları ve basın ile ilişki kurmak yanında TRT ile sıkı ilişkiler kurmak çok önemlidir.

Türkiye işveren sendikaları konfederasyonu, 359 sayılı Türkiye Radyo, Televizyon Kurumu kuruluş kanununun 1568 sayılı kanunla değişen 10 ncu maddesine göre teşkil olunan "Genel Danışma Kurulu" toplantılarına katılmaktadır. Bu toplantılarda TRT'nin haber yayınlarında tarafsızlık ilkesine mutlaka bağlı kalınması, çalışma hayatı ile ilgili haberlerde en fazla temsil yetkisine sahip işveren ve işçi üst kuruluşlarına öncelik tanınması, işveren-işçi kuruluşlarına ait haber programlarda süre ve görüntü bakımından eşitlik esasının gözönünde tutulması, sanayileşme hareketinde ülkenin kaydettiği aşamanın tanıtılması, mesleki ve teknik eğitimin benimsenmesi şeklindeki konfederasyon görüşleri dile getirilmiştir. Konfederasyon yetkililerinin demek ve açıklamaları

(83) MESS Yönetim Kurulu Çal.Raporu, 1978 loc.cit.s.63

(84) MESS Yönetim Kurulu Çal.Raporu, 1983, s.34

basında geniş şekilde yer aldığı gibi TRT'nin mikrofon ve ekranlarından da duyurulmuştur. (85)

Konfederasyonun yayınlarının bir kısmını teşkil eden TRT kanalı ile yapılan yayınlar, TRT ile kurulan iyi ilişkilerin geliştirilmesine paralel olarak artış göstermektedir. Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonunun 3 ncü olağan Genel Kurul toplantısında belirtildiği üzere konfederasyonun yayın organı işveren dergisi Ankara, İstanbul, İzmir Radyolarında kitap saatinde dinleyicilere övücü şekilde takdimi sağlanmıştır. Devlet radyolarıyla, bölge ve il radyolarının haber bültenlerinde konfederasyonla ilgili haberlerin ve bildirimlerin yayınlanması sağlanmıştır. Radyolarda haber yayınlama çalışmalarının yanısıra, Devlet Radyolarında mevcut iş dönüşü saatinin hazırlanması hususunda zaman zaman aktif rol oynamış bir kısım programlarında işverenler için aydınlatıcı nitelikte hazırlanmaları sağlanmıştır. (86) Konfederasyon temsilcileri ayrıca TRT tarafından düzenlenen açık oturumlara katılmışlardır. Konfederasyonun tanıtılması, hadiseler hakkındaki görüşlerinin bildirilmesi Basın ve TRT yoluyla olmuştur. Kamuoyuna duyurulması gereken hususlar, bildirimler şeklinde basının Ankara muhabirlerine iletilmiş ve TRT'ye verilenlerin haberlere geçmesi sağlanmıştır.

1980-82 Çalışma döneminde sadece konfederasyon 6 bildiri, 2 basın toplantısı, 20 özel demeç, 2 açık oturum, 6 konuşma ve 1 röportaj olarak basında ve TRT yayınlarında 37 defa yer almıştır. (87) Bugünün kamuoyunun yarının yasala-

(85) TİSK XV.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit.s.44

(86) TİSK, VII.Olağan Genel Kurul op.cit.s.99

(87) Kamuoyunda Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Sunuş, Tisk yayın no: 65 s.1

rı olacağı fikrinden yola çıkan işveren sendikaları nisbeten belli sahada etkili olabilen kendi yayınları ile çok geniş bir sahada kamuoyu oluşmasını sağlayabilen Basın ve TRT ile ilişkilerini geliştirerek kamuoyu oluşturulmasında etkili olmaya çalışmaktadırlar.

V. BASKI GRUBU OLARAK HÜKÜMET, SİYASİ PARTİLER VE PARLAMENTO İLE İLİŞKİLER

Çalışma hayatını yönlendiren yasa değişiklikleri ve tadilleri hükümet, siyasi partiler ve parlamento içinde olgunlaşıp gerçekleşmektedir. Bu yüzden bir baskı grubu etkili olabilmek için hükümet, siyasi partiler ve parlamento ile iyi ilişkiler kurmalıdır.

Konfederasyonun 5 Ağustos 1965 tarihinde yapılan olağanüstü Genel Kurul Toplantısı kararı ile konfederasyon Merkezi Başkent Ankara'ya nakledilmiştir. Merkezin Ankara'ya naklinden beklenen Hükümet, Siyasi partiler ve parlamento ile olan temsalarında sürat kazanmış ve tesadüfe bırakılmış temaslar yerine daha sık ve şahsi irtibat temin edilebilmiştir. Ankara'ya nakilden beklenen en önemli hususlardan biri çalışma hayatının denge içinde gelişebilmesini teminen T.B.M.M. üyeleri nezdinde yapılan şahsi temaslara, diğer yandan konfederasyonca kurulan heyetlerin senato ve meclis komisyonlarındaki faaliyetleri (88) şeklinde çalışmıştır.

Konfederasyon olarak T.B.M.M. ile temas iş kanunu tasarısı ile olmuştur. İş kanunu tasarısının Cumhuriyet senatosunda görüşülmesi esnasında Konfederasyon tarafından teşkil olunan Altı kişilik bir heyet müzakerelere katılarak iş-

veren görüşünü savunmuşlardır. Heyetin görüşmeler üzerindeki etkisi geniş olmuş ve birçok madde değişerek senatodan meclise sevk edilen metinde yer almıştır. (89)

Asli görevlerinden biri çalışma hayatına ilişkin mevzuatın hazırlanışından düzenlenmesine kadar faaliyetlere katılmak ve olumlu katkıda bulunmak olan konfederasyon, çalışma hayatına ilişkin mevzuatın hazırlanışı sırasında meclis ve senato komisyonlarında görüşlerini yazılı ve sözlü olarak ifade imkanı bulabilmiş olmakla beraber, sağlamayı hedef aldığı sonuçların tamamına erişmek çok defa mümkün olamamıştır. Bu durumun başlıca nedenlerinden biri olarak meclis ihtisas komisyonlarının seçimleri sırasında yeteri kadar müessir olunamaması ve özellikle çalışma komisyonunun işçi milletvekillerinin çoğunlukla dahil oldukları bir tertip içerisinde kurulmasıdır. Parlatentonun 1 Kasım 1970 tarihinde başlayan toplantı yılında bu durumun tekrarına meydan vermemek amacıyla ve ihtisas komisyonları seçimleri henüz yapılmadan, parlatentoda grubu bulunan siyasi partilerin grub başkanları ve grub yönetim kurulları üyeleriyle ayrı ayrı toplantılar düzenlemiştir. (90) Bu toplantıların komisyon seçimlerinde hissedilir tesirleri olduğu ve denge unsuruna bir ölçüde de olsa dikkat edildiği görülmektedir.

Parlatento ile konfederasyon arasında sıklaştırılarak sürdürülen ilişkilerin bir diğer önemli sonucu da, çalışma hayatına ilişkin kanun tasarıları ile teklifleri ve ülkenin sosyal ve ekonomik sorunları ile ilgili komisyon ça-

(89) TISK, 5.Olağan Genel Kurul, ibid. s.2

(90) TISK, IX. Genel Kurul Çalışma Raporu, op.cit.s.70

lışmaları sırasında, işveren g6r6şu olarak konfederasyondan yazılı g6r6şler istenmesi ve s6zlu açıklamaları için davet olunması alışkanlığının yerleşmesi olmuştur. Sanayi ve iş aleminin parlamento 6yelerine tanıtılması ve meselelerinin intikal ettirilerek savundurulması imkanının sağlanması 6nem taşımaktadır. Konfederasyonun geliştirilecek maddi imkânlarıyla doğrudan doğruya veya işbirliği halinde bulunulan diğer işveren kuruluşlarının malî katkıları sağlanmak suretiyle ve birlikte, parlamento 6yeleri için sanayinin tanıtılması zamanının geldiği g6r6şu hakimdir. (91)

Sanayileşmenin alışma hayatına getirdiği sorunları 6z6mlemede en b6y6k g6rev h6k6metlere d6şmektedir. Bu c6mlerden olmak 6zere H6k6met erkanına, muhtelif ziyaretler yapılmış, muhtıralar sunulmuş, ilgili Bakanlarla tek tek ve toplu g6r6şmelere girişilmiş, m6şterek toplantılar d6zenlenmiş her imkandan yararlanmak suretiyle h6k6metle olan ilişkilerin devamlı olarak geliştirilmesine çaba harcanmıştır. Bu yolda sarfedilen gayretler neticesinde h6k6met tarafından konfederasyon, işveren camiasının en 6st temsilcisi olarak kabul g6rmeye başlamıştır. (92)

Parlamento ile konfederasyon arasındaki ilişkilerin bir y6n6n6 de siyasi partiler ile konfederasyon arasındaki temas teşkil etmektedir. Programlarında 6zel teşebb6se yer veren siyasi partilerin Merkez y6neticileri ile ilişkiler kurmak ve bunları s6rd6rmek çalışmalarına başlanmış ve bu

(91) TİSK, IX. Genel Kurul, ibid. s.71

(92) TİSK, IX. Genel kurul, ibid. s.72

yolda gelişmeler kaydedilmiştir. Başlangıçta tanışma ve işveren kuruluşlarını tanıtmaya yönelik yürütülen ilişkiler gittikçe geliştirilerek konfederasyonun Anayasa Değişikliği sırasında dikkate alınmasını ve benimsenmesini istediği konuların açıklanması, ülkenin sosyal, ekonomik ve mali meselelerinin müzakeresi ve iş alemi ile sanayiın çeşitli sorunları ve sosyal güvenlik problemlerinin dile getirilerek çözüm yollarının aranmasına dönüşmüştür. Konfederasyonda hakim olan görüş, seçmen kütlesine dayanan siyasi partilerde görüşlerinin ağırlık kazanabilmesi ve meselelerinin savunulması bu kuruluşlar içinde ve üst kademelerinde gerçek işveren temsilcilerinin yer ve görev almaları suretiyle mümkün olacağı (93) istikametindedir.

Değişik vesilelerle parlamento ve siyasi parti yetkilileri ile temaslar yapılmıştır. Bu şekilde konfederasyonun çeşitli konulardaki görüşleri yazılı ve sözlü olarak ilgililere intikal ettirilmiştir. Mille Meclisinden güven oyu almış hükümetlerin bakanları ziyaret edilmiş ve kendilerine hükümet programları üzerindeki konfederasyon görüşleri yazılı olarak takdim edilmiştir. (94) Konfederasyonun işverenleri temsil fonksiyonunun bir gereği olarak Hükümetler, siyasi partilerin ilkelilerindeki farklılıklar hükümet programlarına yansdığından işverenlerin muhatap oldukları sorunlar da değişik biçimde değerlendirilmiştir. (95) Konfederasyon

(93) TİSK, IX. Genel Kurul, ibid, s.73

(94) TİSK, X. Olağan Genel Kurul, Çalışma Raporu, Nisan, Ankara 1976, s.64

(95) TİSK, XII. Olağan Genel Kurul, Çalışma Raporu, op.cit. s.59

zaman zaman Basın ve TRT aracılığı ile çeşitli konularda açıkladığı görüşlerini toplu halde ve ülke sorunlarına ilişkin diğer düşünce ve tekliflerine de yer vermek suretiyle, özellikle hükümet değişikliklerinde ilgili Bakanlara, Siyasi parti başkanlarına intikal ettirilmiş ve yapılan ziyaretlerde gerekli açıklamalarda da bulunmuştur. (96)

Çeşitli tarihlerde konfederasyon ile Hükümet arasında çalışma hayatına ilişkin konuları kapsayan toplantılar yapılmış kamuoyuna da duyurulmuştur. Yine Konfederasyon Başkanı ve Genel Sekreteri çeşitli tarihlerde Başbakan ve Bakanları ziyaret etmişlerdir. Çalışma hayatının çeşitli sorunlarına değinilen bu ziyaretler esnasında konfederasyonun ekonomik konulara ilişkin görüş ve düşünceleri açıklanmış, çalışma barışının kurulması ve korunmasında Hükümet-işveren-işçi seviyesinde üçlü anlayışın yarar sağlayacağı hususunda fikir birliğine varılmıştır. (97)

Konfederasyonun onuncu, onbeşinci ve yirminci kuruluş yıldönülerinde de bu ilişkilerin geliştirilmesine çalışılmıştır. 20 Aralık 1972 tarihinde Onuncu kuruluş yıldönümü münasebetiyle düzenlenen törene Cumhurbaşkanı, Hükümeti temsilen sekiz bakan, siyasi parti Başkanları katılmışlardır. 20 Aralık 1977 tarihinde Onbeşinci kuruluş yıldönümü münasebetiyle düzenlenen törene Senato ve Millet Meclisi Başkanları, Hükümet üyeleri, siyasi parti başkanları, yabancı elçilikler

(96) TİSK, XII. Olağan Genel Kurul, ibid. s.60

(97) T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası 8. Genel Kurul, Çalışma raporu, s.78-79

temsilcileri, çeşitli kuruluş mensupları ve Basın ve TRT temsilciliklerinin katıldığı bu tören ve 20 Aralık 1982 tarihinde konfederasyonun yirminci kuruluş yıldönümü münasebetiyle düzenlenen, resmi zevat, yabancı misyon temsilcileri, Basın ve TRT mensupları ile işveren camiasından geniş bir davetli grubunun katıldığı kutlama töreni konfederasyonun, parlamento, siyasi partiler ve hükümetle ilişki kurmak ve kurulan ilişkiyi geliştirmek yönünde etkili olmuştur.

İşveren sendikalarının Türkiye'deki tek üst kuruluşu olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu baskı grubu olarak yaptığı faaliyetlerinde etkili olabilmek için parlamento, hükümet ve siyasi partilerle daima iyi ilişkiler kurup geliştirmeye, çalışma hayatının düzenlenmesinde işveren görüşlerinin hakim olmasına çalışmış ve bu amaçla ilişkiyi güçlendirecek her fırsattan yararlanma yoluna gitmiştir.

SONUÇ

Güçlü işveren ve işçi sendikaları demokratik nizamın vazgeçilmez kurumlarıdır. Çalışma barışı, işçi sendikaları karşısında güç dengesine sahip işveren sendikalarının kurulmasıyla sağlanacaktır.

Kuruldukları ilk yıllarda son derece kısıtlı imkanlar içinde faaliyete başlayan işveren sendikaları günümüzde oldukça geniş imkanlara sahip olan toplu sözleşmelerin düzenlenmesi, yeni yasaların hazırlanması, yasa tadilleri, yurt içi ve yurt dışında bir çok konuda işvereni temsil eden, işverenlerin ortak hak ve menfaatlerini daha etkili şekilde koruyan kuruluşlar haline gelmişlerdir. İşveren sendikalarının üye sayıları ve mali güçlerindeki artışa paralel olarak toplum hayatındaki etkinliğinin arttığı görüyoruz.

Türkiye'de işveren sendikalarının baskı grubu olarak faaliyetlerinden çalışma hayatına ilişkin olanlar içinde, Toplu pazarlık öncesi araştırmalar, aldığı prensip kararları, lokavtlar ve bu lokavtların etkili olabilmeleri için fon teşkili ve barışçı çözüm yolları ile ilgili faaliyetleri yasa değişikliklerine ilişkin olanlar içinde, Anayasa özellikle 1982 Anayasası, Toplu iş hukukuna ilişkin yasalar özellikle 2821 sayılı sendikalar kanunu ile 2822 sayılı Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun hazırlanması, Bireysel iş hukuku ve sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili faaliyetleri önemli yer tutmaktadır. Bu yasa değişikliklerinde, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun hemen her vesile ile belirttiği görüşlerin önemli bir kısmının yasalarda hakim olduğunu görmekteyiz. Temsil faaliyetleri, basın ve TRT, hükümet, siyasi partiler

ve parlamento ile ilişkiler hep yasaların hazırlanması ve değişikliklerin ve uygulamanın, işverenlerin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi yönünde olmasını sağlamak içindir.

Bir baskı grubu olarak faaliyetlerini incelediğim işveren sendikaları kanımca, bu faaliyetlerini etkili bir şekilde yerine getirmişlerdir.



YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akad, Mehmet. Baskı Gruplarının Siyasal İktidarla ilişkileri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul, 1976
- Atasayar, Kubilay Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 20 Yaşında, İşveren Dergisi, cilt: XXI sayı: 3
- Baydere, Fuat, İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XVII
- Bilgi Faik, İşveren Sendikacılığında Reorganizasyon Zorunluluğu, İşveren Dergisi Cilt: VIII Sayı: 5
- Çam, Esat. Siyaset Bilimine Giriş, İstanbul Üniversitesi Yayın no: 2315, İktisat Fakültesi yayın no: 395, Güryay Matbaacılık, İstanbul 1977
- Çelik, Nuri, İş Hukuku II. Kollektif İş Hukuku I. Sendikalar 2. bası.
- Egemen, Erdal. İşçilerin Sevk ve İdareye İştiraki, İşveren Dergisi, Cilt. II. sayı: 6
- Ekin, Nusret. Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi yayın no: 2549, İktisat Fakültesi yayın no: 434, İstanbul, 1979
- Ekonomi, Münir, Kıdem Tazminatının Yeniden Düzenlenmesine ilişkin sorun ve Tartışmalar, İşveren Dergisi, Cilt: XIII sayı: 1
- Esin Pars. Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları no: 373, Ankara, 1974.

- Gülerman, Adnan. Anayasa Tasarısındaki Düzenlemelere Tepkiler,
İşveren Dergisi, Cilt: XX Sayı: 11
- İbrahimoğlu, Rafet. İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi,
Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XXV
- İbrahimoğlu, Rafet. Ülkemizde İşveren ve İşçi İlişkileri,
İşveren Dergisi, Cilt: XVII Sayı: 6
- İbrahimoğlu Rafet, İşçinin Yönetime Katılması ve özyönetim,
İşveren Dergisi, Cilt: XVII sayı: 9
- İbrahimoğlu, Rafet, Kıdem Tazminatına Yasal Tavan Getirilmesi
Zorunluluğu İşveren Dergisi, Cilt: XVIII sayı: 3
- İbrahimoğlu, Rafet. Sosyal Güvenlik Sorunlarımız, İşveren
Dergisi, Cilt: XVIII Sayı: 10
- İplikçi, Metin. Endüstri İlişkileri Açısından Yeni Kanunlar,
İşveren Dergisi cilt: XXI sayı: 11
- Kazgan, Haydar. Devlet Sektörü ile özel sektörü birleştiren
Güç Sendikalaşmak, İşveren Dergisi Cilt: III sayı: 2
- Kermen, Osman, Türkiye'de İşveren Sendikalarının Gelişmemesi
sebepleri ve Bu konuda Alınması Gerekli Tedbirler, Sosyal Si-
yaset Konferansları Cilt: XIII
- T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası, 8. Genel Kurul Çalışma
Raporu.
- T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası, 1.1.1975-31.12.1976
Dönemi Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, IX. Olağan Genel Kurulu.
- T.Kimya Sanayi İşverenleri Sendikası, 1.1.1977-31.12.1978
Dönemi Yönetim Kurulu Çalışma Raporu.
- T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası, XII. Olağan Genel Kurul,
Yönetim Kurulu Çalışma Raporu.

T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası, İstihdam-İşçi-İşveren İlişkileri ve Sosyal Güvenlik. Tebliğler ve Müzakere Zabıtları, 20 nci Yıl Semineri.

Kiplas, 1.1.1981-31.12.1981 Dönemi Yönetim Kurulu Çalışma Rapor

Kiplas, 1.1.1983-30.11.1983 Dönemi Yönetim Kurulu Çalışma Rapor

Kutal, Gülten. Türkiye'de İşçi Sendikacılığı 1960-1968, İstanbul Üniversitesi yayın no: 2314, İktisat Fakültesi yayın no: 393, Güryay Matbaacılık, İstanbul 1977

Kutal, Metin. Asgari Ücret ve Bazı meseleleri, Sosyal Siyaset Konferansları cilt: XV.

Kutal, Metin. Sendika Üyelik ödentisinin işçinin ücretinden Kesilmesi "Check off" Sosyal Siyaset Konferansları, cilt:XXVIII

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye, Cilt: X sayı : 10

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye, Cilt: XVIII sayı: 3

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye, Cilt: XX₁ sayı: 1

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye, Cilt: XXIV sayı: 8

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye, Cilt: XXV sayı: 5

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye, Cilt: XXV sayı: 6

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye Cilt: XXIX sayı: 5

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye Cilt: XXX sayı: 4

Kutal, Metin. İktisat ve Maliye Cilt: XXX sayı: 6

Lök, İlhan. Türkiye'de İşveren Teşekkülleri, Sosyal Siyaset Konferansları, cilt: XVII.

MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1978

MESS, Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1982

MESS, İş Değerlendirme ve Metal Sanayi İş grublandırılması Sistemi, Erkman Matbaası, 1983

Narin, Halit. Sorunlar ve Çözümler, İşveren Dergisi, Cilt: XVIII sayı: 7

TİSK, İstanbul İşveren Sendikaları Birliği, İşveren Dergisi, Cilt: I sayı: 2

TISK, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi, Cilt: I, sayı: 4

TISK, Konfederasyonumuz III. Genel Kurul Toplantısı, İşveren Dergisi Cilt: II, sayı:9

TISK, Kamu ve Özel Sektör Müesseselerinin Aynı İşveren Kuruluşu İçinde Teşkilatlanmaları, İşveren Dergisi, Cilt: III sayı:5

TISK, Olağanüstü Genel Kurul Kararı. Konfederasyonumuzun Merkezi Ankara'ya Taşındı, İşveren Dergisi, Cilt: III sayı: 11

TISK, Konfederasyon Dördüncü Genel Kurul Toplantısı, İşveren Dergisi, Cilt: IV Sayı: 3

TISK, Milletlerarası İşverenler Teşkilatının Ellinci Yılı Kutlanıyor, İşveren Dergisi, Cilt: VIII sayı: 8

TISK, Konfederasyonumuzun Kıdem Tazminatı Hakkındaki Görüş ve Teklifleri, İşveren Dergisi, Cilt: XIII sayı: 9

TISK, Türkiye'de ücret Politikası, İşveren Dergisi, Cilt: XV sayı: 6

TISK, Lokavt Hakkının Hukukumuzdaki Yeri, İşveren Dergisi, Cilt: XVI Sayı: 1

TISK, Türkiye'de işveren sendikacılığı ve işveren işçi ilişkilerindeki son gelişmeler, İşveren Dergisi, Cilt: XVI Sayı: 3

TISK, Yeni bir işçi-İşveren İlişkileri Düzenine Doğru, İşveren Dergisi Cilt : XX Sayı: 11

TISK, Üçüncü Olağan Genel Kurul Toplantısı, 28. Mayıs 1964
4 Haziran 1964 İstanbul

TISK, 5 Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu

TISK, VI Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu

TISK, VII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu

TISK, VX Genel Kurul Çalışma raporu

TİSK, XI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1976

TİSK, XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978

TİSK, XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1980

TİSK, Kamuoyunda Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, TİSK Yayın No: 65

TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma raporu TİSK Yayın No: 62, Ankara, Nisan 1982

TİSK XV Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK Yayın No: 74, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, Aralık 1983

Tuna, Orhan Sendikacılık ve Siyaset, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XII

Tuna, Orhan Türkiye'de Sendikacılık ve Sendikalarımız, Sosyal Siyaset Konferansları, XX Kitap, Ayrı Bası.

Tuna, Orhan İşçi-İşveren İşbirliği, Türkiye'de Uygulama ve Bu konuda mevcut imkanlar, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XXII

Tuna, Orhan Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesisleri,

Ön Araştırma Raporu, T.C.Devlet Planlama Teşkilatı yayın No: DPT: 745-SPD:181, Ankara 1969

Tuna, Orhan Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, II. Kitap, Neticeler Kısmı, yayın no: DPT: 916-SPD: 210, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul 1970

Tuna, Orhan İşveren Kuruluşları, MESS İşveren Gazetesi, yıl: 21 sayı: 458 15 Nisan 1984

Tuna, Orhan-Yalçıntaş, Nevzat. Sosyal Siyasât, Der Yayınları, İstanbul 1981.

Yazgan, Turan. Sosyal Sigorta, İstanbul Üniversitesi Yayın no: 2360, İktisat Fakültesi Yayın no: 402, İstanbul 1977

Zaim, Sabahaddin. Türkiye'nin İktisadi Gelişmesinde ücret siyasetinin önemi, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt: XIX

Zaim Sabahaddin. Çalışma Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi yayın no:2255, İktisat Fakültesi yayın no: 382, İstanbul 1977

Zaim Sabahaddin. Türkiye'de ücret ve Gelirler Siyaseti, Tisk Yayın no: 28, Ayyıldız Matbaası AŞ. Ankara 1974.

YANLIŞ-DOGRU CETVELİ

SAHİFE

SATIR

YANLIŞ

DOGRU

5	Üstten 2.	I.	J.
6	Altta 11.	kullanması	kollanması
7	Altta 9.	,	;
39	Üstten 4.	Buaları	Bunların
46	Altta 4.	sendike	sendika
52	Altta 6.	bazan	bozan
55	Altta 6.	kusku	kuşku
57	Altta 9.	idolojik	ideolojik
63	Altta 12.	görbesine	görmesine
68	Altta 11.	2869	2762
90	Altta 2.	Konseyince	Konseyince
92	Altta 8.	kaldırılmıştır	kaldırmıştır
93	Üstten 5.	ceheck off	check off
95	Altta 4.	kadifikasyona	kodifikasyona
99	Üstten 10.	komuoyuna	kamuoyuna
103	Üstten 8.	Konseyinde	Konseyinde
103	Üstten 13.	Konseyinde	Konseyinde
103	Altta 2.	yaraya	yasaya
105	Altta 5.	işveremin	işveren
106	Üstten 1.	karu	karu
108	Üstten 1.	virilmiştir	verilmiştir
112	Altta 12,	sindikalarınca	sendikalarına
119	Üstten 7.	belertildiği	belirtildiği